



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง บรรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

Organizational Climate and Organizational Commitment of Nurses at the Queen  
Sawang Wadhana Memorial Hospital, Sriracha

นามผู้วิจัย นายธวัช ยิ่งประเสริฐ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ

( รองศาสตราจารย์เชี่ยวชาญ อาศวีตมกุล, พ.บ.ม. )

กรรมการ

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม, M.A. )

กรรมการ

( รองศาสตราจารย์มนฤตย์พล อรุณนวลชาติ, ร.ด. )

หัวหน้าภาควิชา

( รองศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S.S. )

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

( รองศาสตราจารย์วินัย อาจคงหาญ, M.A. )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 13 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล  
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

**Organizational Climate and Organizational Commitment of Nurses  
at the Queen Sawang Wadhana Memorial Hospital, Sriracha**

โดย

นายธวัช ยิ่งประเสริฐ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1178-1

ธวัช ยิ่งประเสริฐ 2549: บรรยายกาตองค้การและความผูกพันตอองค้การของพยาบาล  
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(รัฐศาสตร) สาขารัฐศาสตร ภาควิชารัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตร ปรธานกรรมการ  
ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์เช็ยชาญ อาศุวัฒนกุล, พ.บ.ม. 144 หน้า

ISBN 974-16-1178-1

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาตองค้การและ  
ระดับความผูกพันตอองค้การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา  
โดยเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาตองค้การและความผูกพันตอองค้การ จำแนกตามปัจจัยส่วน  
บุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาตองค้การกับความผูกพันตอองค้การ กลุ่มตัวอย่าง  
ในการวิจัย คือ พยาบาล จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ  
แบบสอบถาม ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง  
เดี่ยว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้  
บรรยากาตองค้การ และความผูกพันตอองค้การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน อายุ  
และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบรรยากาตองค้การ และบรรยากา  
ตองค้การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันตอองค้การ



ลายมือชื่อนิติศ



ลายมือชื่อประธานกรรมการ

08 / มี.ค. / 2549

Thawach Yingprasert 2006: Organizational Climate and Organizational Commitment of Nurses at the Queen Sawang Wadhana Memorial Hospital, Sriracha. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Chiocham Arsuwattanakul, MPA. 144 pages.

ISBN 974-16-1178-1

The objectives of this research were to investigate the level of perception of organizational climate and organizational commitment of nurses at the Queen Sawang Wadhana Memorial Hospital, Sriracha, to compare their perception of organizational climate and organizational commitment according to personal characteristics and also to study the relationship between organizational climate and organizational commitment. Samples of this study consisted of 192 nurses. Data were collected by questionnaires and analyzed by statistical software. Statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient at the .05 level of significance.

The results of this research indicated that nurses at the Queen Sawang Wadhana Memorial Hospital, Sriracha had moderate level of perception of organizational climate and organizational commitment. Factors influencing their perception of organizational climate were age and period of working, and also found that organizational climate had significantly correlation with organizational commitment.

Thawach Yingprasert

Student's signature

C. Arsuwattanakul

Thesis Advisor's signature

08 / 03 / 2006

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์เชี่ยวชาญ อาศวีพัฒนกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม กรรมการวิชาเอก รองศาสตราจารย์ ดร.มนฤตย์พล อรุณบุญวาลชาติ กรรมการวิชารอง และรองศาสตราจารย์ชลอ รอดลอย ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณหน่วยงานสภาการศึกษาไทยที่สนับสนุนให้ทุนการศึกษารวมทั้งหัวหน้าพยาบาล และพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ ทั้งในเรื่องข้อมูล ตลอดจนความสะดวกในการแจกและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี อาจารย์เจริญศรี แก้วแดง หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน และพี่ ๆ จากสำนักงานการเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้มีพระคุณอันยิ่งใหญ่ซึ่งหาที่เปรียบไม่ได้ที่ไม่ได้เอียนนาม คือ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุน ผู้วิจัยมาโดยตลอด จนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในที่สุด

ธวัช ยิ่งประเสริฐ  
กุมภาพันธ์ 2549

## สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	7
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	28
โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา	38
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	50
กรอบแนวคิดในการวิจัย	51
สมมติฐานในการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	54
วิธีการและอุปกรณ์	54
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	54
กลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การทดสอบเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	61

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	62
ผลการวิจัย	62
ข้อวิจารณ์	106
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	113
สรุปผลการวิจัย	113
ข้อเสนอแนะ	116
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	121
ภาคผนวก	130
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	131
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบแบบสอบถาม	140
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	144

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	11
2	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	55
3	ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	63
4	แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การ	65
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน	75
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การ	76
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้าน	80
8	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมจำแนกตามอายุ	81
9	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมจำแนกจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	81
10	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุ	82
11	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน จำแนกจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	83

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส	85
13	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส	85
14	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	87
15	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	87
16	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับชั้นทางสภาาชาติไทย	88
17	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางสภาาชาติไทย	89
18	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	90
19	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	90
20	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง การทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายคู่	92

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	92
22	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	93
23	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	94
24	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง การทำงาน และด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	95
25	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามอายุ	96
26	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ	97
27	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส	97
28	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส	98
29	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	99

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	99
31	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับชั้นทางสภาการศึกษา	100
32	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางสภาการศึกษา	101
33	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน	101
34	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน	102
35	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่	103
36	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	104
37	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	104
38	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม	105
39	แสดงผลสรุปของการทดสอบสมมติฐาน	115

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา	43
2	สายการบังคับบัญชาฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา	43
3	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	51

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นระบบกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันของสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งระบบภายในองค์การ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม และข้อมูลต่าง ๆ ภายในสิ่งแวดล้อมขององค์การนั้น ส่งผลให้องค์การมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจึงต้องมีการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในภาวะดุลยภาพ หัวใจสำคัญของความมีประสิทธิภาพขององค์การ จะอยู่ที่การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมคุ้มค่า เพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ“ทรัพยากรมนุษย์”ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ แต่ในขณะเดียวกันหากทรัพยากรมนุษย์ถูกมองข้าม และละเลยโดยขาดการเอาใจใส่เท่าที่ควร ก็จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นภายในองค์การตามมาอย่างมาก อาทิ การขาดงานของพนักงานและการลาออกจากงานสูง การไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม ทำให้เกิดลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

ดังนั้น การที่องค์การจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้นั้น เป็นผลจากการกระทำของคนทั้งนั้น คน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับคนและการบริหารคน หากองค์การใดคนมีความรู้ความสามารถ รู้จักให้ความสำคัญกับคน ให้โอกาส พัฒนา และจงใจให้อยู่กับองค์การ องค์การนั้นก็ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน(ศุภณัฐ,2548: 25)ด้วยเหตุดังกล่าวปัจจัยที่แสดงความสำเร็จขององค์การที่เกี่ยวข้องนั้นจึงหนีไม่พ้นบรรยากาศขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ

องค์การที่มีบรรยากาศดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจดี ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ อันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์การแบบหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการปฏิบัติงานจะมีผลกับอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่ขาดความผูกพันต่อองค์การ ผลที่ติดตามมาก็คือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบขวัญและกำลังใจของบุคลากร ผลผลิตลดลงหรือไม่

คุณภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านค่าตอบแทน การเสียเวลาในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ รวมถึงการฝึกอบรมและพัฒนา

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นหน่วยงานบริการสุขภาพหน่วยงานหนึ่งของสภาวิชาชีพ มีหน้าที่ทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วยและป่วยไข้อย่างทั่วถึง ทั้งในยามสงครามและยามปกติ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นสายงานรักษาพยาบาลที่ต้องใช้ความเป็นวิชาชีพ ทักษะ ความชำนาญเฉพาะตัว มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูงและยังต้องมีความเสียสละในการปฏิบัติงานในองค์การสาธารณสุขด้วย

ปัจจุบันความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและการขยายตัวของสังคมเมืองโดยรอบของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ซึ่งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออกทำให้ประชากรอพยพเข้ามาอาศัยอยู่ในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้สถิติความเจ็บป่วยและการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุต่าง ๆ โดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการขนส่งและระหว่างการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งความเจ็บป่วยและการบาดเจ็บ ก็มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความเจริญทางเศรษฐกิจดังกล่าว ยังทำให้เกิดการขยายตัวและการแข่งขันทางการให้บริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น มีโรงพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นโดยรอบไม่น้อยกว่า 3 แห่ง โรงพยาบาลเอกชนเหล่านี้ จะจ่ายค่าตอบแทนในอัตราก้าวหน้าตามภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันและแปรตามปริมาณผลการให้บริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลภาครัฐหรืออยู่ในระบบราชการ เกิดเป็นภาวะความกดดันด้านเศรษฐกิจความเป็นอยู่ จึงมีแนวโน้มทำให้พยาบาลส่วนหนึ่งลาออกมาทำงานในโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น เห็นได้จากการลาออกของพยาบาล ในปี 2547 จำนวน 18 คน คิดเป็น 4.89 % และในปี 2548 คิดเป็น 8.42 % แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีการลาออกในปี 2548 เพิ่มขึ้นจากปี 2547 เกือบเท่าตัว ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล ระดับ 3-5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3 ปี ซึ่งเป็นพยาบาลส่วนหนึ่งที่หมดสัญญาการใช้ทุนทางสภาวิชาชีพ (โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา, 2548)

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อันจะช่วยให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจ ให้พยาบาลมีความพอใจในบรรยากาศองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ต่อไป
2. ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหน่วยงานหรือส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยส่วนรวมต่อไป

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 368 คน

### นิยามศัพท์

พยาบาล หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาล ที่ได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา หมายถึง หน่วยงานบริการสุขภาพ  
หน่วยงานหนึ่งของสภากาชาดไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นทาง  
สภากาชาดไทย อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

“อายุ” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันนับตามปฏิทิน เศษของเดือนตั้งแต่  
6 เดือนให้นับเป็นปี โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
2. 31-35 ปี
3. 36-40 ปี
4. มากกว่า 40 ปี

“สถานภาพทางการสมรส” หมายถึง สถานภาพของพยาบาล จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. โสด
2. สมรสแล้ว (ทั้งนี้ให้รวมถึงผู้ที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสถึงแก่กรรม)

“ระดับการศึกษา” หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาล จำแนกเป็น 2 ระดับ  
คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

“ระดับชั้นทางสภากาชาดไทย” หมายถึง ระดับหรือซีที่บ่งบอกถึงชั้นทางสภากาชาดไทย  
ว่าอยู่ในระดับใดของตำแหน่งพยาบาล โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับ 3-5 และระดับ 6-8

“อัตราเงินเดือน” หมายถึง เงินเดือนของพยาบาลที่ได้รับจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี  
ของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท
2. 12,001-16,000 บาท
3. 16,001-20,000 บาท
4. มากกว่า 20,000 บาท

“ระยะเวลาการปฏิบัติงาน” หมายถึง อายุงานของพยาบาล ตั้งแต่บรรจุและแต่งตั้ง เข้าปฏิบัติงานจนถึงวันตอบแบบสอบถาม เศษของเดือนตั้งแต่ 6 เดือนให้นับเป็นปี โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
2. 6-10 ปี
3. 11-15 ปี
4. มากกว่า 15 ปี

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล เกี่ยวกับมิติต่างๆขององค์การ คือ โครงสร้างการทำงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

“โครงสร้างการทำงาน” หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน สายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การไม่เน้นความเคร่งครัดจนเกินไปในการปฏิบัติงาน คือ สามารถคิดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เน้นตามสายการบังคับบัญชา เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

“มาตรฐานในการปฏิบัติงาน” หมายถึง การที่องค์การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนหรือคลุมเครือ มาตรฐานในการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

“ความรับผิดชอบ” หมายถึง การที่บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการทำงาน และสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

“การยอมรับ” หมายถึง การรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของบุคลากร รวมทั้งให้ความสำคัญต่อระบบและวิธีการตอบแทนบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมกับการให้รางวัลและค่าตอบแทน

“การสนับสนุน” หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและรับการพัฒนาทักษะการทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้ลาศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ

“ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน” หมายถึง ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความรักกัน  
กันเพื่อน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้นส่งผลให้  
องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่แสดงออกถึง  
ความเสียสละ ความอุทิศตน การทุ่มเทเวลา อุทิศตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดย  
พิจารณาจากความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะ  
ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการที่จะคง  
อยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

“ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร” หมายถึง  
การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมของ  
องค์กร

“ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของ  
องค์กร” หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่าง ๆ ในการทำงาน  
อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในเวลาที่กำหนด

“ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป” หมายถึง ความต้องการที่จะ  
อยู่ปฏิบัติงาน โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ว่าจะ  
เป็นการลาออก เพื่อประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบ ทบทวนเอกสาร แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. ความหมายของบรรยากาศองค์การ
2. ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
4. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
5. ลักษณะหรือรูปแบบบรรยากาศขององค์การ

### ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้แตกต่างกันดังนี้

Gilmer (1971: 28) ให้ทัศนะว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะต่างๆที่ก่อให้เกิดองค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์การ

Dessler (1976: 279) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขามที่มีต่อองค์การในด้านต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Steers (1977: 101) เชื่อว่าบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ

Brown and Moberg (1980: 667) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ในองค์การที่สมาชิกในองค์การรับรู้ และต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. บรรยายถึงสภาพขององค์การ
2. เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. เป็นคุณลักษณะที่คงทนอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อสภาพการเปลี่ยนแปลงไปบรรยากาศขององค์การก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Hall (1982: 267) กล่าวถึงบรรยากาศขององค์การว่า เป็นความรู้สึก นึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ และส่งผลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

Davis and Newstrom (1985: 23) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์การประเภทบริษัทหรือองค์การสาธารณะชน ประเภท กระทรวง ทบวง กรม บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ แต่เรารู้ได้ว่ามีอยู่

Stringer (2002: 9) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ คือ สิ่งที่สะสมไว้ในองค์การรวมทั้งรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวกำหนดการสร้างแรงจูงใจ

อรุณ (2536: 13) กล่าวว่าปกติคนทำงานจะเกิดความพอใจหรือไม่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของงานว่าดีหรือไม่ เป็นสิ่งสำคัญ ความสำเร็จตามเป้าหมายอันสูงส่งขององค์การย่อมเกิดขึ้นได้ เมื่อบรรยากาศขององค์การอยู่ในระดับดีเท่านั้น ดังนั้นส่วนประกอบ 3 ประการ

จึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดี คือ งาน หัวหน้างาน และองค์การ ย่อมมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสภาพแวดล้อมของงานแต่ละอย่าง

บุญม้น (2537: 97) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลภายในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

เทพนม และสวิง (2540: 278) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การ คือ ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรขององค์การนี้ จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างไร แตกต่างกันอย่างไรด้วย

สมยศ (2544: 298) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของพนักงานที่รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

จากที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การก็พอจะนำมาสรุปได้ว่า “บรรยากาศขององค์การ” หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทักษะคติ ค่านิยม ปทัสถาน ของบุคคลในองค์การที่แสดงออกจากความรู้สึก หรือการรับรู้ อาจเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้

### ความสำคัญของบรรยากาศขององค์การ

นักวิชาการหลายท่านเห็นความสำคัญของบรรยากาศขององค์การ และได้ทำการศึกษาสามารถสรุปการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ได้ดังนี้

Steers and Porter (1979: 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่า บรรยากาศขององค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของคน

Brown and Moberg (1980: 420) สรุปว่าบรรยากาศองค์การช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่กับองค์การหากต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ

เสนาะ (2535: 14) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องรู้จักความสำคัญของบรรยากาศ และต้องไม่ละเลยในการก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน คือ

1. บรรยากาศในการทำงานต้องสร้างให้เกิดขึ้นไม่ใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
2. บรรยากาศในองค์การมีผลกระทบต่อทุกคน
3. การกระทำของผู้บริหารมีผลต่อบรรยากาศในองค์การไม่ว่าจะมองเห็นหรือไม่ก็ตาม

สมยศ (2544: 298) ได้อธิบายโดยใช้แนวคิดของ Downey et al. ที่กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหาร และบุคคลอื่นในองค์การ ด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. บรรยากาศบางแบบทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น ๆ
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของงาน
3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคคลภายในองค์การ

จากที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การผู้บริหาร และบุคคลที่อยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงบรรยากาศองค์การ หรือพัฒนาองค์การ สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Brown and Moberg

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การมีหลายแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเสนอเฉพาะแนวคิดและทฤษฎีที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

Gibson et al. (1973 อ้างถึงใน ชมภรณ์, 2547: 12-13) ได้รวบรวมทฤษฎีองค์การที่กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศ

แนวคิดหรือทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของ Woodward, Lowrence และ Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยีกำหนดบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อม	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed	ขอบเขตหรือช่วงของการบังคับบัญชา	ใช้การประเมินค่าองค์ประกอบสำคัญ เช่น สหภาพแรงงาน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติงาน	การมอบงาน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของ Likert (System 4)	กระบวนการของกลุ่ม ซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจของบุคคล	สร้างบรรยากาศที่สนองตอบบุคคลในด้านความรับผิดชอบ การยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้า

ที่มา: Gibson et al. (1973 อ้างถึงใน ชมภรณ์, 2547: 12-13)

จากทฤษฎีและแนวคิดทั้งหมดสามารถนำมาอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ (Gibson et al., 1973 อ้างถึงใน ชมาภรณ์, 2547: 13-14)

1. แนวคิดการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ของ Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดนี้จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน และการแบ่งหน้าที่การทำงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

2. ทฤษฎีของ Woodward, Lanrince and Lorsch ตามทฤษฎีนี้การบริหารงานที่ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และการปฏิบัติงาน ดังนั้นบรรยากาศขององค์กร จึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติที่มีต่อความคาดหวังของงาน

3. ทฤษฎีไซเบอร์เนติก (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการจัดช่วงการบังคับบัญชาของ Lockheed เน้นที่ขอบเขตและช่วงการบังคับบัญชา แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร จะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์กร

5. แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ความสำคัญของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรอง ๆ ลงมา ดังนั้นแนวคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจ ซึ่งการกระจายอำนาจนี้ จะต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความไว้วางใจ และเชื่อใจกัน

6. ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับของการปฏิสัมพันธ์ว่าอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กร จึงอยู่ที่กระบวนการของกลุ่ม และระดับการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในหน่วยงาน

7. แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการบริหารงาน เพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้านการปรับปรุงลักษณะ ดังนั้นบรรยากาศองค์การ จึงขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า

Haiman (1985: 456-459) อธิบายโดยใช้แนวคิดของ Mc Gregor ซึ่งแบ่งทฤษฎีบรรยากาศองค์การว่ามี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี X และอีกรูปแบบตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี Y

1. ทฤษฎี X บรรยากาศจะเป็นลักษณะที่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง ผู้นำเป็นแบบอัตตาธิปไตย การตัดสินใจเกิดจากฝ่ายเดียว ผู้บริหารตามทฤษฎี X จะสร้างบรรยากาศแบบนี้ เนื่องจากมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่า ชอบหลีกเลี่ยงงาน ต้องบังคับให้ทำงาน ชอบทำตามคำสั่ง หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ

2. ทฤษฎี Y คิดว่าบรรยากาศจะเป็นลักษณะไม่ตึงเครียด อำนาจอยู่จึงรวมที่ส่วนกลางน้อย ผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะสร้างบรรยากาศแบบนี้ เนื่องจากมีความเชื่อว่า คนทั่วไปมีความรู้สึกว่าการทำงานเหมือนการเล่นพักผ่อน จึงไม่หลีกเลี่ยงงาน มีการจูงใจตนเอง พพอใจในการทำงาน แสวงหาความรับผิดชอบ คนมีความสามารถในการแก้ปัญหา

บรรยากาศแบบใดก่อให้เกิดผลการทำงานที่ดีที่สุด สรุปได้ว่าในบางสถานการณ์ทฤษฎี X ใช้ได้ผล และในบางสถานการณ์ทฤษฎี Y ใช้ได้ผล

นอกจากนั้น Haiman ยังได้อธิบายโดยใช้แนวคิดของ Likert ซึ่งแบ่งทฤษฎีองค์การเป็น 4 ระบบ ดังนี้

1. ระบบเอาแต่ใจ (Exploitative) เป็นระบบอัตตาธิปไตย
2. ระบบบุญงาน (Benevolent authoritative)
3. ระบบให้คำปรึกษา (Consultative)
4. ระบบความร่วมมือจากทุกฝ่าย (Participative-group) เป็นระบบประชาธิปไตย

Likert มีความเชื่อว่าระบบการบริหารที่มีประสิทธิผล คือ การบริหารงานแบบทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

อารี (2537: 77-78) แบ่งทฤษฎีบรรยากาศองค์การเป็น 3 ทฤษฎีดังนี้

1. Multiple measurement-organizational attribute approach หมายถึง ลักษณะต่างๆขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ และลักษณะเหล่านั้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ
2. Perceptual measurement-organizational attribute approach เกี่ยวกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิก และสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ
3. Perceptual measurement individual attribute approach การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็น คน ๆ หนึ่ง เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาบุคคล และบรรยากาศ

สมยศ (2544: 193) ได้อธิบายโดยใช้แนวคิดของ Lewin ซึ่งเริ่มการศึกษาบรรยากาศองค์การ เมื่อปี ค.ศ. 1930 ว่ามีการเชื่อมโยงเรื่องพฤติกรรมของบุคคล และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน

$$B = f(P, E)$$

- B หมายถึง พฤติกรรม (Behavior)  
 f หมายถึง ความสัมพันธ์ (function)  
 P หมายถึง บุคลิกภาพ (Personality)  
 E หมายถึง สภาพแวดล้อม (Environment)

แบบจำลองของ Lewin ดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของพยาบาล (B) ในโรงพยาบาลขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (P) ของพยาบาล และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล (E)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น พอสรุปได้ว่า การบริหารงานในองค์การตามแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์การ และสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีระดับการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ

## องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านศึกษาแนวคิดในเรื่องขององค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

Halpin (1966 อ้างถึงในจุฑารัตน์, 2541: 15) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การประกอบด้วยพฤติกรรมขององค์การ 2 ด้าน คือ

### 1. พฤติกรรมของพนักงาน (Subordinate's behavior) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 การให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานส่วนใหญ่ รู้สึกถึงความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานกัน โดยไม่คำนึงถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย

1.2 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไปจนเกิดความอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ผู้บริหารสร้างขึ้น ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากอีกทั้งเป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงานให้ล้าช้า

1.3 ขวัญและกำลังใจ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานโดยมีขวัญและกำลังใจดี มีความรักในหมู่คณะ ทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านส่วนตัวและภารกิจในหน่วยงาน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ถึงความสนิทสนมซึ่งกันและกัน ได้รับความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนานและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด แต่พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

### 2. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator's behavior) แบ่งได้ 4 ด้าน คือ

2.1 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับพนักงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงานซึ่งผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของพนักงาน ในการบริหารจะพยายามไม่ให้ความสำคัญสนิทสนมกับพนักงาน

2.2 การมุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่สอดส่องดูแลและควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำและตรวจตราผลงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น ซึ่งพนักงานต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด

2.3 การเป็นแบบอย่าง (Trust) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามกระตุ้นหรือจูงใจพนักงาน โดยวิธีการของผู้บริหารโดยเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาหน่วยงาน โดยพยายามให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ และมีโอกาสแสดงความสามารถที่สูงขึ้น ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนอย่างดีที่สุด เพื่อเป็นตัวอย่างให้พนักงานปฏิบัติตาม

2.4 การให้ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อพนักงานโดยแสดงถึงความมีเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ ทั้งที่ทำงานและภารกิจส่วนตัว ให้ความเห็นอกเห็นใจพนักงานโดยดูแลด้านความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ

DuBrin (1984: 411) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual autonomy) ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. ตำแหน่งตามโครงสร้าง (Position structure) ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3. เน้นรางวัล (Reward orientation) ระดับของการให้รางวัล ผลตอบแทน และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์การจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิต และจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้ บรรยากาศองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง

4. ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, warmth and support) ระดับของความต้องการสนับสนุน และการให้กำลังใจ จากสมาชิก หัวหน้างานในองค์การ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า และการพัฒนา (Progressiveness and development) ระดับของเงื่อนไขในองค์การจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้

6. ความเสี่ยง (Risk taking) ระดับที่พนักงานรับรู้ว่ามีอิสระที่จะได้ประสบการณ์ และนวัตกรรมใหม่ๆ แม้จะเกิดความเสี่ยง โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทน และการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

7. การควบคุม (Control) ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำ ให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจสอบพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมิตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นกับองค์การที่เข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น

Stringer (2002: 10-11) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การที่ดี มีองค์ประกอบต่างๆ 6 มิตินี้

1. มิติโครงสร้างการทำงาน (Structure) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

2. มิติมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นความรู้สึกถึงแรงกดดัน เพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้น เป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน

3. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกเกี่ยวกับการเป็นนายของตนเอง และความรับผิดชอบของตนเองนั้น ไม่ต้องตรวจสอบการตัดสินใจทุกๆ เรื่อง

4. มิติการยอมรับ (Recognition) เป็นตัวบ่งชี้ถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร การยอมรับเป็นการให้ความสำคัญกับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิด และการลงโทษ

5. มิติการสนับสนุน (Support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อใจ รวมทั้งการสนับสนุนซึ่งกันและกันมีอยู่ทั่วไปภายในกลุ่มงาน

6. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment) สะท้อนให้เห็นความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความภาคภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น ต้องไปให้ถึงเป้าหมายขององค์กร

เชี่ยวชาญ (2532: 221-222) กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงว่าต้องประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. โครงสร้างขององค์กร (Organizational structure) ต้องมีลักษณะกระจายอำนาจในการตัดสินใจ แบ่งหน้าที่รับความผิดชอบ ไม่มีลักษณะซ้ำซ้อนกัน ระบบประสานงานต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายความว่า อนุญาตให้พนักงานมีอิสระอย่างเพียงพอที่จะตัดสินใจ หรือคิดค้นวิธีการทำงาน หรือแนวทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ

3. ความอบอุ่นและสนับสนุน (Warmth and support) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องให้ความอบอุ่นแก่พนักงาน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลขึ้นมา

4. การเสี่ยง (Risk-taking) คือ ลักษณะที่องค์กร หรือผู้บริหารมีนโยบายอย่างแน่วแน่ที่จะสนับสนุนมาตรฐานการทำงาน ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยยินยอมให้มีการเสี่ยงในการทำงานอย่างมีเหตุผล

5. ความอดกลั้นต่อความขัดแย้ง (Tolerance of conflict) องค์กรต้องมีบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน

6. ความต้องการที่จะนำสิ่งใหม่ๆมาปรับใช้ในองค์กร (Need for innovation) หมายถึง องค์กรเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้มีความสามารถอยู่ตลอดเวลา โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดปัญหา ก่อน องค์กรต้องสนับสนุนให้มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

7. การยอมรับในผลงาน (Recognition) คือ ผู้บริหารต้องยอมรับและสรรเสริญผลงาน ที่ดีเด่นของพนักงานที่มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

8. ระบบรางวัลตอบแทน (Reward system) การให้รางวัลตอบแทน ต้องมีความยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ได้แก่ การพิจารณาถึงความรับผิดชอบและความสามารถในการสร้างผลงานให้กับองค์กรเป็นสำคัญ

9. ความกลมเกลียวและการมีขวัญในการทำงาน (Cohesiveness and morale) องค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศให้พนักงานมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี มีความรักกันฉันท์เพื่อน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจหรือมีขวัญในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆในองค์กร

เทพนม และสวิง (2540: 279-280) ได้นำการศึกษาของ Lawler et al. ที่อธิบายถึง องค์กรประกอบต่างๆ ซึ่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรมาสรุป และแบ่งเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร วัดได้โดยการตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆ ทางด้าน ลักษณะโครงสร้าง ดังเช่น ความกว้างของการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร จำนวนระดับต่างๆ ภายในองค์กร และจำนวนระดับต่างๆจากฝ่ายบริหารที่สูงสุดถึงแผนกวิจัย และพัฒนา ไม่มีความสำคัญ และความหมายปรากฏให้เห็นแต่อย่างใด แสดงให้เห็นลักษณะโครงสร้างขององค์กร มีความสัมพันธ์น้อยมากต่อบรรยากาศองค์กรหรือโครงสร้างขององค์กร และส่วนประกอบของ โครงสร้างมีอิทธิพลน้อยมากเกี่ยวกับปฏิกริยาทางด้านบวกหรือลบต่อบรรยากาศทั้งหมดของ องค์กร

2. กระบวนการที่ใช้ในองค์กร จะรวมความถึงสิ่งต่างๆ เช่น ความถี่ของการพิจารณา ทบทวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร ความระมัดระวัง ความตั้งใจที่เกี่ยวกับการทบทวนการ ปฏิบัติงาน และการให้สิ่งชดเชย ระดับของความเป็นเอกเทศทางด้านวิชาชีพ การมอบหมายงาน โดยทั่วไปเปรียบเทียบกับมอบหมายงานเฉพาะอย่าง การสนับสนุนเจ้าหน้าที่จากผู้บริหาร

แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในระดับที่สำคัญระหว่างองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว กับ ความชอบพอหรือความพอใจในบรรยากาศขององค์การมาก

3. การปฏิบัติงานในองค์การ โดยวัดจำนวนของสัญญาที่ได้ทำขึ้นกับความสำเร็จตามที่ได้รับตามสัญญาและการยึดมั่นตามตารางเวลาและค่าใช้จ่าย องค์ประกอบทางด้านนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์บ้างแต่ก็น้อย

4. ความพอใจในงาน โดยอาศัยการวัดทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของงาน ความพอใจทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง ความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน การได้รับในสิ่งที่ต้องการจะได้รับจากการปฏิบัติงานและค่าจ้าง แสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างชัดเจนของความพอใจในงานว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะนำไปสู่ความพอใจในเรื่องบรรยากาศของการทำงานในองค์การ

สมพร (2544: 383-387) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ตามแนวคิดของ James and Jone และ Pugh Hickson, Hining and Turner ดังนี้

### 1. องค์ประกอบด้านปัจจัยแวดล้อม (Context) ได้แก่

1.1 วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ถ้าวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน และปฏิบัติได้ทุกคนก็สบายใจ

1.2 เจ้าของกิจการและการควบคุมองค์การ ถ้าหากเจ้าของกิจการคอยดูแลควบคุมอย่างเคร่งครัด คอยจับผิดอยู่ตลอดเวลาจะทำให้บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยความน่ากลัว ทุกคนจะรู้สึกหวาดกลัวและขาดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.3 กฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติ ถ้ากฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติเคร่งครัดเกินไป จะทำให้บรรยากาศตึงเครียด ทุกคนต้องระมัดระวังไม่ทำให้ผิดกฎ

1.4 สาขาย่อยขององค์การมีมากน้อยเพียงใด ก่อให้เกิดผลในการทำงานหรือไม่ เช่น ถ้าสาขาย่อยมีมาก การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานจะมีน้อยลง

1.5 แหล่งวัสดุที่มาป้อนโรงงาน แหล่งวัสดุที่จะมาป้อนโรงงานก็ย่อมมีผลต่อบรรยากาศการทำงานเหมือนกัน เช่น ถ้าวัสดุไม่พอย่อมทำให้การทำงานหยุดชะงัก เกิดความอึดอัดใจในการทำงาน

2. องค์ประกอบด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure) องค์ประกอบด้านโครงสร้างต่าง ๆ เช่น ขนาดขององค์กร การตัดสินใจ ลักษณะเฉพาะขององค์กร มาตรฐานการผลิตและการบริหาร

2.1 ขนาดขององค์กรใหญ่เกินไป พนักงานบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ คนที่ไม่ได้รับความเอาใจใส่ก็จะหมดกำลังใจในการทำงาน

2.2 การตัดสินใจภายในองค์กร การตัดสินใจอาจจะมาจากส่วนกลางหรือแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้บริหารแต่ละระดับตัดสินใจ ถ้าผู้บริหารตัดสินใจมาจากส่วนกลาง ก็นับว่าเป็นการรวมอำนาจไว้เพียงผู้เดียว ขาดความไว้วางใจผู้อื่นจะทำให้เกิดความอึดอัดใจในการทำงาน ถ้าผู้นำระดับสูงที่อยู่ในส่วนกลางไม่อยู่ การทำงานก็ต้องหยุดชะงัก

2.3 คุณลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น มีลักษณะเด่นในเรื่องมาตรฐาน การผลิตที่ดีเยี่ยม มีกระบวนการที่มีระบบจนกระทั่งบางครั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสุขเพราะต้องคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรตลอดเวลา

3. องค์ประกอบด้านวิธีดำเนินงานขององค์กร (Process) ได้แก่

3.1 ลักษณะของผู้นำ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรยากาศดีหรือไม่ บุคคลมีความสุขหรือทุกข์ทรมาน

3.2 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในองค์กร ถ้าการติดต่อสื่อสารชัดเจน เปิดเผย ทั่วถึงและรวดเร็ว ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.3 การควบคุม องค์กรแต่ละองค์กรมีระบบการควบคุมที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรนั้นควบคุมโดยใคร วิธีใด หรือการแบ่งสายงานการควบคุมเป็นอย่างไร

3.4 การแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ถ้าองค์กรใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีระบบ เช่น มีศาลแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีระบบย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ถ้าองค์กรปล่อยให้ความขัดแย้งเกิดขึ้น และผ่อนคลายไปเอง ความพึงพอใจย่อมเกิดขึ้น

3.5 การเปลี่ยนแปลงและกระบวนการปรับปรุงภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงองค์การย่อมมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างไร เพื่อมิให้กระทบต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

3.6 การร่วมมือประสานระหว่างบุคคลในองค์กร การร่วมมือประสานระหว่างบุคคลย่อมเกิดจากบรรยากาศการบริหารที่ดี ในขณะเดียวกันการร่วมมือประสานงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารที่ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีเช่นกัน

3.7 การคัดเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงานนั้นองค์กรใช้วิธีใด ถ้าหากคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน โดยอาศัยพรรคพวกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวก็ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ โดยเฉพาะถ้าเอาพรรคพวกของตนมาทำงานแทนคนที่ทำงานอยู่ก่อน ยิ่งทำให้บรรยากาศเลวร้ายลงไปอีก

3.8 การเข้าสังคมและการเรียนรู้ทางสังคมของสมาชิก องค์กรควรมีระบบการฝึกอบรม หรือระบบถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณี เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน

3.9 การให้รางวัลและลงโทษ การให้รางวัลและการลงโทษที่เหมาะสมและยุติธรรมย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การตัดสินใจ การตัดสินใจย่อมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เกิดบรรยากาศในการทำงานดังกล่าวแล้ว

3.11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ ถ้าหากสถานภาพ และอำนาจของแต่ละคนในองค์กรมีความสอดคล้องกัน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญหรือกำลังใจของบุคคลในองค์การเช่นกัน องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่

4.1 ลักษณะของห้องทำงาน ลักษณะห้องทำงานที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ได้แก่ พื้นที่กว้างขวาง มั่นคงแข็งแรง สะอาด อากาศเย็นสบาย แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี มีโต๊ะทำงาน และของใช้ที่เป็นส่วนตัวพอสมควร

4.2 มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น มีหมวกป้องกันอุบัติเหตุ มีแว่นกันสายตาเสียในงานที่ต้องใช้แสงมากๆ มีเครื่องกรองฝุ่น หรือมีรองเท้าบูตกันน้ำ เป็นต้น

4.3 ท่าเลที่ตั้งองค์การ ที่ตั้งองค์การอยู่ไกลจากเสียงรบกวน กลิ่นเหม็น ฝุ่นละออง สารพิษต่างๆ

4.4 สิ่งแวดล้อมในองค์การ สิ่งแวดล้อมในองค์การอาจก่อให้เกิดอันตราย เช่น ฝุ่นจากแป้งมัน ปูนซีเมนต์ หรือแก๊สพิษ ผู้บริหารต้องตระหนักในเรื่องนี้ และต้องพยายามป้องกันมิให้มลพิษเกิดขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นพิษแก่คนในองค์การแล้วอาจเป็นพิษต่อชุมชน ชุมชนอาจร้องทุกข์ให้ปิดโรงงานได้

4.5 ความต้องการผลผลิตขององค์การ หากผลผลิตที่ออกมาไม่เป็นที่นิยม ไม่เป็นที่ต้องการ หรือตลาดต้องการในระยะสั้นจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความวิตกว่า ในอนาคตจะไม่มีงานทำ แต่ถ้าผลผลิตขององค์การเป็นที่ต้องการตลาดในระยะยาวก็จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5. องค์ประกอบด้านค่านิยมและมาตรฐานพฤติกรรม (Values and norm) ได้แก่

5.1 การปฏิบัติตามคำสั่ง องค์การใดผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กระด้างกระเดื่อง ต่อต้านผู้บังคับบัญชา จะทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ราบรื่น

5.2 ความมีเหตุผล ถ้าทุกคนมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาต่างๆ ย่อมไม่ตึงเครียดและนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

5.3 การประสานงาน ถ้าหากมีการประสานงานอย่างมีระบบก็จะทำให้ความขัดแย้งน้อยลง ทุกคนจะร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างมีความสุข

5.4 ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์การ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์การนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ทั้งในองค์การรัฐบาล และองค์การธุรกิจ โดยเฉพาะองค์การธุรกิจนั้น ต้องมีการแข่งขัน ต้องปกปิดข้อมูลบางอย่างเป็นความลับ สมาชิกในองค์การจะต้องรักษาความลับขององค์การเอาไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่เหมือนกัน ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ การดำเนินงานขององค์การ สภาพแวดล้อมขององค์การ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจะใช้อุปกรณ์หรือมิติบรรยากาศองค์การ 6 มิติ ของ Stringer ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

1. โครงสร้างการทำงาน
2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. การยอมรับ
5. การสนับสนุน
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

### ลักษณะหรือรูปแบบบรรยากาศขององค์การ

Brown and Moberg (1980: 420-421) ได้จัดบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented climate) มีโครงสร้างอำนาจชัดเจน และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ ลักษณะคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

2. บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-oriented climate) เป็นบรรยากาศที่เน้นกฎระเบียบขององค์การและความสมเหตุสมผล การขัดแย้งและการแข่งขันยังคงมีอยู่ องค์การที่ใช้วิธีนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-oriented climate) จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญ และไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ได้ช่วยให้งานเสร็จตามเป้าหมาย

4. บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน (People-oriented climate) องค์การลักษณะนี้จะสนองตอบความต้องการของบุคคลโดยคำนึงถึงความพอใจ และองค์การก็คาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำในสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

Jenks (1990: 415-416) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศทั่ว ๆ ไปที่ล้อมรอบองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่แตกต่างกัน รวมทั้งปฏิกริยาของพนักงานที่มีต่อปัจจัยเหล่านั้นองค์การแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งจะช่วยอธิบายความมีเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ บรรยากาศองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. บรรยากาศทางบวก จะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี แรงจูงใจ และการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

2. บรรยากาศในทางลบ พนักงานจะพยายามต่อสู้กับการขาดการนำที่ดีและการไม่เข้าถึงเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง ผลของความสับสนนั้นจะก่อให้เกิดการแข่งขันกันเองของพนักงานและมีพฤติกรรมทำลายกันเอง

พรรณราย (2534: 37-40) ได้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์การออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บรรยากาศที่มีความไม่เป็นสุข (Defensive climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะจู้จี้วิพากษ์วิจารณ์ ตาหนี สั่งสอนและตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในลักษณะเผด็จการ ถืออำนาจของตน

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ของตนเอง พูดอะไรออกไปแล้วไม่ปฏิบัติตามที่พูดหรือไม่ก็บิดเบือนหรือตีความหมายอย่างผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมย ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจ เฉยเมยต่อปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ติดตามการทำงานและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าบกร่องอยู่เสมอ

1.6 ความตื้อตึง ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบ และไม่เต็มใจที่จะ ยอมรับความผิดใดๆ

องค์การที่มีบรรยากาศแบบนี้ พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัวและมีขวัญ กำลังใจต่ำ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive climate) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่น ในการ ทดลองทำอะไรใหม่และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

2.2 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอา ตำแหน่งหรือสถานการณืมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น รวมทั้ง มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

2.3 ความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจ และรับฟังปัญหา รวมถึงการ ยอมรับนับถือความรู้สึกและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ไม่มีเหตุ อื่นๆ ที่ซ่อนเร้น ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 การเน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุป ของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกัน และไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจนแจ่มแจ้ง อธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมชาติ

องค์การที่มีลักษณะแบบนี้ พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจดี เข้าใจกัน และช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ปรียาพร (2542: 98-100) กล่าวถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์การ แบ่งได้เป็น 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี ภาวะเบียบยังคงมีอยู่แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ทำให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่สมาชิกพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์อันที่มิตรมากกว่าความพึงพอใจที่เกิดจากผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานอิสระ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการควบคุมและสั่งการให้พนักงานทำเพื่อหวังผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน ถึงแม้พนักงานไม่ค่อยมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กัน แต่ผลงานก็เป็นการสร้างความภูมิใจและพอใจกับพนักงาน

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์อันที่มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจนละเลยกฎเกณฑ์ ระเบียบ พนักงานไม่ค่อยสนใจทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัว

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหารโดยการออกคำสั่งควบคุมอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาพยายามสร้างความสัมพันธ์อันที่มิตร แต่พนักงานไม่ยอมรับนับถือความสามารถของผู้บริหารทำให้เกิดขวัญและกำลังใจต่ำ

6. บรรยากาศแบบซึ่มเซา (Close climate) เป็นบรรยากาศที่บริหารโดยขาดความรู้ไม่มีสมรรถภาพในการบริหารบุคคล พนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะขาด

ความสัมพันธ์อันดีมิตรและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ต้องรีบแก้ไข

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะหรือรูปแบบบรรยากาศขององค์การแต่ละองค์การนั้น ย่อมแตกต่างกันแต่จะให้บ่งชี้ว่าองค์การใดควรมีลักษณะหรือรูปแบบบรรยากาศขององค์การเป็นแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์การแต่ละองค์การว่าควรส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้เป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์การ และเป้าหมายขององค์การ จากแนวคิดตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปลักษณะหรือรูปแบบบรรยากาศขององค์การได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. บรรยากาศทางบวกหรือบรรยากาศแบบเปิด ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้เกิดแรงจูงใจ สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนรวมทั้งให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ทำให้ผลผลิตขององค์การออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบรรยากาศทางบวกหรือบรรยากาศแบบเปิดนั้น จะเน้นตอบสนองต่อความต้องการของคนในองค์การ

2. บรรยากาศทางลบหรือบรรยากาศแบบปิด ก่อให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติงาน ขาดผู้นำที่ดี ไปไม่ถึงเป้าหมายขององค์การที่แท้จริง ผู้นำขาดความรู้ ไม่มีสมรรถภาพในการบริหาร พนักงานไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดความสัมพันธ์อันดีมิตรและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบรรยากาศทางลบหรือบรรยากาศแบบปิดนั้นมีผลต่อความรู้สึกของคนในองค์การ

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบทบทวนเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
3. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การกับสมาชิกในองค์การนั้น ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในการศึกษา จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจ และทำการศึกษาไว้ โดยอธิบายถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การซึ่งได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การ
2. ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ

### ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การ

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่าความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การ นักวิชาการที่สนใจในด้านนี้ได้แก่

Buchanan II (1974 อ้างถึงใน จิรประภา, 2545: 10-11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและผลการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วม (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Mowday et al. (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นระหว่าง

พนักงานและองค์กร แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพดีขึ้น

Steers and Porter (1983: 442-443) ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นแบบอย่างพฤติกรรมของคนในองค์กร รวมถึงการรับรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Dunham et al. (1994 อ้างถึงใน จิรประภา, 2545: 11-12) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึงการที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Newstrom and Davis (2002: 211) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรหรือความภักดีของสมาชิก คือ ระดับที่สมาชิกตระหนักถึงองค์การ และต้องการมีส่วนร่วมต่อไปในองค์การ เป็นการวัดความเต็มใจของสมาชิกที่จะยังคงอยู่กับองค์การในอนาคต สะท้อนความเชื่อของสมาชิกในพันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ และตั้งใจที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ความผูกพันจะมีมากในสมาชิกที่อยู่มานาน ที่ประสบความสำเร็จในองค์การ และผู้ที่ทำงานอยู่ภายในกลุ่มสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีประวัติการทำงานที่ดี แสดงความเต็มใจที่จะยึดมั่นในนโยบายขององค์การ และมีอัตราการลาออกน้อย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความหมายด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบุคคลมีความสัมพันธ์กับองค์การ เป็นการเข้ามามีส่วนร่วม มีความจงรักภักดี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทำงาน และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

### ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การ

เป็นการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในรูปของทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อองค์การว่าตนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป นักวิชาการที่สนใจศึกษาด้านนี้ ได้แก่

Sheldon (1971 อ้างถึงใน เอกชัย, 2545: 23) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ โดยประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Steers (1977: 115) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การจะสะท้อนถึงความรู้สึกที่ดี เต็มใจที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ รวมทั้งมีทัศนคติที่มั่นคงต่อองค์การ

Luthans (1992: 124) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเรื่องทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง

Jennifer and Gareth (1999: 74) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึก และความเชื่อทั้งหมดที่สมาชิกมีต่อองค์การทั้งหมด ระดับของความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด และสมาชิกขององค์การสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์การของตนได้

Ivancevich and Mattteso (2002: 206) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. มีความรู้สึกว่าองค์การมีเป้าหมายชัดเจน
2. มีความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์การ
3. มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ

จูไรรัตน์ (2530: 10) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Field ว่าความผูกพันที่มีที่มาจากหลายทาง เช่น จากความคาดหวังทางวัฒนธรรมที่ถือเป็นข้อปฏิบัติโดยทั่วไป จากกฎระเบียบของทางราชการ และจากการปรับตัวต่อการทำงานอาชีพ และต่อความคาดหวังที่มีต่อประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากปัจจัยภูมิหลังทางสังคมของบุคคลเป็นหลัก แต่มีข้อแตกต่างและผลกระทบมาจากแนวคิดในเรื่องภาพพจน์ของตนเอง กรอบอ้างอิง และการเลือกอาชีพ

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า ความหมายด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์การเป็นการแสดงออกถึงการรับรู้และความรู้สึกที่มีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

สรุปได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งความหมายเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ ที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจะให้ความหมายในด้านพฤติกรรมตามทัศนะของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากที่กล่าวแล้วว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

หรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติกิจการเอง และสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Buchanan II (1974 อ้างถึงใน จิรประภา, 2545: 14) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

Steers (1977: 48) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อความต้องการโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Hellrigel et al. (2001: 54) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีมาก จะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลง และทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยตรง และมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลของงาน

Ivancevich and Matttesson (2002: 206) ได้ศึกษาการวิจัย พบว่า หากขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะไม่ค่อย

ลาออก นอกจากนี้สมาชิกที่ผูกพันต่อองค์การ และมีความชำนาญจะไม่ต้องการหัวหน้าที่ดูแลใกล้ชิด ทำให้ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องมีหัวหน้าคอยกำกับได้ สมาชิกที่มีความผูกพันจะรับรู้คุณค่า และความสำคัญของการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การเข้าด้วยกัน

Greenberg (2002: 131) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การจะทำให้เกิดผลต่อองค์การ คือ

1. สมาชิกมีแนวโน้มจะไม่ลาออกจากงาน
2. สมาชิกเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์การ

เสนาะ (2535: 34-35) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ คือ การก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน ช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น จัดการป้องกันตนเอง ลดความเห็นแก่ตัว และสร้างระบบการสื่อสารที่ดี

ปริยาพร (2547: 45-46) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพัน และความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การนั้น มีปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลต้องมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เข้าอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ
4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยพอที่จะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านการดำเนินงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความพอใจ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร มีการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กรเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ลดความขัดแย้ง สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น รวมทั้งสร้างระบบสื่อสารที่ดี

### องค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการศึกษาอย่างมาก แต่ยังไม่มีการศึกษาใดที่พบตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรอย่างครอบคลุมครบถ้วน ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ตรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Steers (1977: 121-122) เสนอว่ามี 3 องค์ประกอบ ที่เป็นปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristics) รวมไปถึงระยะเวลาการทำงานในองค์กร และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้ลึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น

Mowday et al. (1982: 28-35) เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพทางการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น เป็นต้น พบว่า พนักงานหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย ลักษณะส่วน

บุคคลส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า การทำงานให้มีคุณภาพ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น บทบาทที่ชัดเจน และสอดคล้องกับบทบาทส่วนบุคคล จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะโครงสร้างองค์กร พบว่า โครงสร้างองค์กรที่มีความหลากหลายจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ระดับของความเป็นทางการ ความชัดเจนในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีอำนาจในการควบคุมการทำงานของตนเอง จากที่กล่าวมาข้างต้นจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ทศนคติของกลุ่มงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Steer and Porter (1983: 443-444) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร จะต้องมึลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ทำงาน เป็นเหตุการณ์ในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญ รวมถึงทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Baron (1986: 163-164) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ตั้วงาน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจ และความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากว่ามีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง
2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การลดลง
3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของงานโดยทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์การ จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

Luthans (1992: 125) กล่าวว่า ทศนคติของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. กลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ และลักษณะนิสัยของบุคคล เป็นความรู้สึกด้านบวกหรือลบ หรือการพิจารณาถึงการควบคุมภายในและการควบคุมภายนอก
2. ลักษณะขององค์การ เช่น การออกแบบงาน และลักษณะของผู้นำ
3. ปัจจัยที่ไม่ใช่ลักษณะขององค์การ เช่น ทางเลือกอื่น ๆ ที่มีหลังจากพิจารณาทางเลือกแล้ว ถ้าองค์การนั้นอยู่ในระดับแนวหน้า ที่จะเลือกเข้าไปปฏิบัติงาน ก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันตามมา

Hellrigel et al. (2001: 54) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยคล้ายกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การอาจมีที่มาจากหลาย อาจมาจากลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิก และมาจากประสบการณ์ด้านการทำงานกับความคาดหวังของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์การอาจได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสของความก้าวหน้า และอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์การมากหรือน้อย นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นสืบเนื่องมาจาก

1. ใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับองค์การ และผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
2. หัวหน้าได้เพิ่มข้อดีต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาให้เกิดทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน
3. สมาชิกต้องสร้างความสัมพันธ์กับงานเดิมไว้ เนื่องจากโอกาสในตลาดแรงงานจะน้อยลงเมื่อมีอายุมากขึ้น

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการท่านต่าง ๆ มาปรับใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำเอาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมาเป็นตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะให้ความหมายด้านพฤติกรรมตามทัศนคติของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากว่าความหมายตามทัศนะของ Steers นั้น จะครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

### โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ซึ่งเป็นองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสารเกี่ยวกับประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ นโยบาย โครงสร้างการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาล สายการบังคับบัญชาของฝ่ายการ

พยาบาล ลักษณะงานโดยทั่วไปของพยาบาล อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ (โรงพยาบาลเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา, 2548)

### **ประวัติโดยย่อ**

สมเด็จพระศรีสวรินทิราบรมราชเทวี พระพันวัสสาอัยยิกาเจ้าพระบรมราชเทวีในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงดำรงตำแหน่ง “ชนนีผู้บำรุง” ของสภาอุณาโลมแดงแห่งชาติสยามแต่ครั้งเริ่มก่อตั้ง เมื่อครั้งดำรงพระอิสริยยศเป็นสมเด็จพระนางเจ้าสว่างวัฒนา พระบรมราชเทวี ทรงพระปริวิตกเศร้าโศกเสียพระทัย ด้วยเหตุที่สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าสิ้นพระชนม์ในเวลาใกล้ๆ กันถึง 2 พระองค์ และหนึ่งในสองพระองค์นั้น คือ พระราชโอรสองค์ใหญ่ ซึ่งกำลังทรงดำรงพระอิสริยยศเป็นสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ สยามมกุฎราชกุมาร นับเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวงสุดที่จักหักห้ามความเศร้าสลดเสียพระทัยลงได้ในระยะเวลาอันสั้น จึงเป็นเหตุให้ทรงพระประชวรจนถึงกับจะทรงพระดำเนินเองเกือบไม่ได้

ในปี พ.ศ. 2440 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เลือกหาที่ชายทะเลซึ่งมีอากาศดี สำหรับเป็นที่ประทับรักษาพระองค์ ของสมเด็จพระเจ้า ตามคำแนะนำถวายของแพทย์ และทรงเลือกได้ที่ตำบลบางพระ จังหวัดชลบุรี (ซึ่งเป็นที่ตั้งกองทหารเรือชายทะเลที่ 5 เก่า) จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าเสด็จแปรพระราชฐานไปประทับรักษาพระองค์ที่ตำบลนี้ และก็ได้ผลตามพระราชประสงค์คือพระอาการประชวรของสมเด็จพระเจ้า ได้ทุเลาดีขึ้น

ในครั้งนั้นเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) ซึ่งออกไปอำนวยการบริษัทป่าไม้อยู่ที่ศรีราชา ได้รับพระบรมราชโองการให้เป็นผู้อภิบาลสมเด็จพระเจ้า ด้วยผู้หนึ่ง จึงได้ดำริสร้างเรือนไม้ขนาดใหญ่ขึ้นหลังหนึ่งที่ชายทะเลตรงเนื้อที่ท่าน ห่างจากหาดทรายลงไปประมาณ 1 เส้น เมื่อสร้างเสร็จได้ถวายเป็นพระตำหนักที่ประทับอยู่เกือบ 1 ปี พระอาการประชวรก็ทรงทุเลาขึ้นเป็นลำดับ ทรงพอพระราชหฤทัยที่จะประทับอยู่ ณ ตำบลนี้อีกต่อไปเป็นเวลานาน แต่พระตำหนักที่เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีจัดถวายนั้นคับแคบ และอยู่ในทะเล ไม่ถาวรแข็งแรง จึงทรงดำริเลือกหาพื้นที่ดินบนฝั่งตำบลศรีราชาสำหรับสร้างพระตำหนักเป็นที่ประทับต่อไป ขณะที่ประทับอยู่ที่ตำบลศรีราชานั้น ได้มีข้าราชการบริหารและเจ้าหน้าที่ประจำการรักษาพระองค์เป็นจำนวนมาก ทั้งข้าราชการฝ่ายทหารและพลเรือนย่อมมีการป่วยไข้เป็นธรรมดา และตำบลนี้ก็อยู่ห่างไกลแพทย์และเครื่องอุปกรณ์ การรักษาพยาบาลในขณะนั้น สมเด็จพระเจ้า ซึ่งมีน้ำพระทัยเปี่ยมด้วยพระเมตตาคุณ ทรงดำริว่า ถ้าได้มีสถานที่พยาบาลคนเจ็บไข้ขึ้นในตำบลนี้ นอกจากจะได้ใช้เป็นที่รักษาพยาบาลข้าราชการบริวารและผู้ที่ตามเสด็จนั้นแล้ว ยังจะเป็นสาธารณะประโยชน์ให้ประชาชน ในท้องถิ่นที่ใกล้เคียงได้พึ่งพาอาศัยยามเจ็บไข้ เป็นสาธารณกุศล และเป็นการช่วยชาติบ้านเมืองอีกส่วนหนึ่งด้วย จึงรับสั่งให้พระบรมวงศ์เธอสมเด็จกรมพระสวัสดิ์วัฒน-

วิศิษฐ์ และเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี คัดจัดการเรื่องนี้ตามพระราชประสงค์ มีพระบำบัดสรรพโรค (หมอเอช อาตัมสัน) เป็นผู้ช่วยในการกะแผนผังก่อสร้าง และได้ตกลงเลือกเอาที่ในน้ำชายทะเล ซึ่งอยู่ห่างจากพระตำหนักในทะเลเดิมประมาณ 4 เส้น เป็นที่ปลูกสร้างโรงพยาบาล ขึ้นต้นสร้างเป็นเรือน 2 ชั้นขึ้นก่อน 1 หลัง แล้วเพิ่มอีก 4 หลัง เรือนทั้งหมดเป็นเรือนไม้ หลังคามุงด้วยจาก การก่อสร้างได้แล้วเสร็จในต้นเดือนกันยายน พ.ศ.2445 ซึ่งขณะนั้นสมเด็จพระเจ้าประทีปอยู่ในกรุงเทพฯ จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหมื่นวิจิตรวรณปรีชา ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นอธิบดีกรมพยาบาล กระทรวงธรรมการในเวลานั้น เสด็จประกอบพิธีเปิดเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ.2445 วันคล้ายวันประสูติของสมเด็จพระเจ้าและได้เริ่มเปิดรับคนไข้เข้ารับการรักษาและพำนักอาศัยแต่วันนั้นเป็นต้นมา

ในปีต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จประพาสหัวเมืองชายทะเล ตะวันออกได้ทรงแวะเยี่ยมสมเด็จพระเจ้าและเสด็จโรงพยาบาลแห่งนี้ พร้อมกับพระราชทานชื่อ โรงพยาบาลว่า “โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้า” เป็นสิริมงคลนับตั้งแต่นั้นมา ต่อมาประชาชนได้เรียกขานกันจนติดปากว่า โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้า ณ ศรีราชา เวลาล่วงมาประมาณ 5-6 ปี ขุนปราณเขตต์นคร ผู้ดูแลโรงพยาบาลได้นำความกราบบังคมทูลสมเด็จพระเจ้าให้ทรงทราบว่า สถานที่ของโรงพยาบาลซึ่งสร้างไว้แต่เดิมในทะเล ชำรุดทรุดโทรม เป็นที่น่ากลัว อันตรายแก่คนเจ็บไข้ และเจ้าหน้าที่เวลามีพายุและคลื่นลมจัด จะซ่อมแซมก็ไม่ถาวร สมเด็จพระเจ้า ทรงมีพระเมตตา และทรงห่วงใยในความปลอดภัยของคนไข้และเจ้าหน้าที่ จึงโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายโรงพยาบาลขึ้นมาอยู่บนบกในที่ดินซึ่งได้ทรงบริจาคทรัพย์ส่วนพระองค์ซื้อไว้ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้า ณ ศรีราชาในชั้นแรกทรงฝากการปกครองไว้กับโรงพยาบาลศิริราช

ครั้นถึง พ.ศ.2461 ได้โปรดเกล้าฯ มอบโรงพยาบาลนี้ให้แก่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดการในความดูแลของกระทรวงธรรมการ จนถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2471 จึงโปรดเกล้าฯ ให้โอนโรงพยาบาลจากกระทรวงธรรมการ ไปสังกัดสภากาชาดไทยตั้งแต่นั้นมา โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้า ณ ศรีราชา เป็นหน่วยงานหนึ่งในสภากาชาดไทย ซึ่งเริ่มจากเรือนในทะเล ทั้งที่ดิน อาคาร สมเด็จพระเจ้าพระราชทานให้เป็นโรงพยาบาลนี้ทั้งสิ้น พร้อมด้วยพระราชทรัพย์อีกจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้า ณ ศรีราชาในปัจจุบันได้มีชื่อเป็นทางการว่า “โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา” ตั้งอยู่ ณ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

### วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นสู่มาตรฐาน	พัฒนาการต่อเนื่อง
เล็งเล็งด้านบริการ	บริหารงานโปร่งใส
ได้เรียนรู้ร่วมกัน	ช่วยสร้างสรรค์สังคม

### **พันธกิจ**

โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีขอบเขตพันธกิจดังนี้

1. ให้บริการด้านการแพทย์แบบองค์รวมอย่างครบวงจร(ตรวจ รักษา ป้องกัน ส่งเสริมฟื้นฟู) แก่ประชาชนทั่วไป โดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา และฐานะทางการเงิน เพื่อความมีสุขภาพดีของประชาชนในเขตจังหวัดชลบุรี และจังหวัดในชายทะเลฝั่งตะวันออก
2. ให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย และแพทยสภาในการเสริมทักษะด้านการแพทย์ การพยาบาล และด้านอื่น ๆ แก่นักศึกษาทั้งก่อนและหลังปริญญา
3. ร่วมกับหน่วยงานของสภากาชาดไทยในการจัดหาโลหิต ดวงตา อวัยวะ อสภากาชาด และบรรเทาทุกข์แก่ผู้ประสบอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติในเขตจังหวัดชลบุรี และจังหวัดในชายฝั่งตะวันออก
4. ให้ความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นในด้านสุขภาพ

### **เป้าประสงค์**

1. เสริมงานด้านการรักษาพยาบาลของรัฐ
2. เป็นที่พึ่งทางเลือกแก่ประชาชนด้านการรักษาพยาบาล โดยมุ่งให้บริการที่ดีมีคุณภาพ แบบเอกชนแต่ราคาแบบรัฐบาล
3. สืบสานเจตนารมณ์ของสมเด็จพระศรีสวรินทิรา บรมราชเทวี พระพันวัสสา อัยยิกาเจ้า ในการรักษาพยาบาลผู้ด้อยโอกาสในสังคม
4. ส่งเสริมปณิธานของสภากาชาดไทยในการให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย โดยไม่แบ่งแยกผู้ป่วยทั้งเศรษฐฐานะ เชื้อชาติ การเมือง

## นโยบาย

1. โรงพยาบาลให้บริการโดยหลักเมตตาธรรม มุ่งประโยชน์ของผู้ป่วยและองค์กรเป็นที่ตั้ง
2. โรงพยาบาลให้การบริการด้วยจิตสำนึกในการให้บริการ
3. โรงพยาบาลมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
4. เจ้าหน้าที่ทุกท่านปฏิบัติงานประสานสัมพันธ์เป็นทีม

### โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา



**ภาพที่ 1** โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

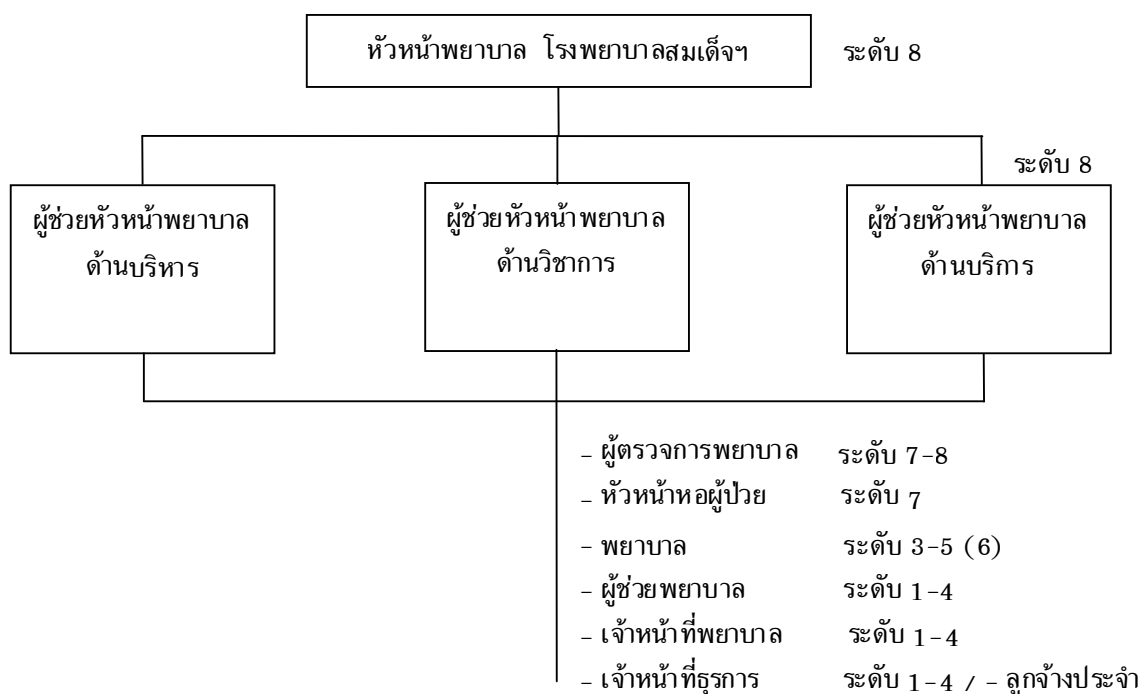
ที่มา: สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ (2548)

### บทบาทและหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาล

บทบาทและหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีดังต่อไปนี้ (สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ, 2548)

1. ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยและประชาชนทั่วไปทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม
2. บริหารงานด้านบุคลากร และบริหารงานทั่วไป เช่น อัตรากำลัง พัสดุ งบประมาณ
3. ให้บริการด้านวิชาการพยาบาลแก่บุคลากรในทีมสุขภาพผู้ป่วย และประชาชนทั่วไป โดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อสังคม
4. ประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ

### สายการบังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา



**ภาพที่ 2** สายการบังคับบัญชาฝ่ายการพยาบาล

ที่มา: สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ (2548)

### **ลักษณะงานโดยทั่วไปของพยาบาล**

มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานส่งเสริมและการพัฒนาบริการพยาบาล และปฏิบัติงานตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาภายใต้การควบคุมของแพทย์ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการ วางแผน ประสานงาน ประเมินผลและบันทึกผลการให้การพยาบาล ศึกษาวิเคราะห์ คิดค้นพัฒนาการพยาบาล และควบคุมการพยาบาลให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาล จัดสถานที่และเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัย และบำบัดรักษา จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้าระงับความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบางประเภทเพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษาตลอดจนปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพพยาบาล, 2548)

### **อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ**

อัตราเงินเดือนและสวัสดิการของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพพยาบาล, 2548: 18-68)

1. อัตราเงินเดือน อัตราเงินเดือนของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา อนุโลมตามเกณฑ์ข้าราชการพลเรือน จะได้รับเงินเดือนเท่ากับวุฒิจำกัดการศึกษาปริญญาตรี ทั่วๆ ไป ต่างตรงที่ได้รับค่าวิชาชีพพยาบาล และได้ค่าตอบแทนการอยู่เวร

#### **2. สิทธิและสวัสดิการ**

2.1 สวัสดิการในการรักษาพยาบาล ทั้งครอบครัว (เป็นไปตามระเบียบสภาวิชาชีพพยาบาล ไทย ว่าด้วย การให้สวัสดิการในการรักษาพยาบาลแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สภาวิชาชีพพยาบาล พ.ศ.2537 ระเบียบนี้ให้ไว้ วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ.2537)

2.2 ค่าเล่าเรียนบุตร สามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้ตามระเบียบของกระทรวงการคลังได้เฉพาะบุตรคนที่ 1 ถึงคนที่ 3

2.3 การประกันอุบัติเหตุ

2.4 สวัสดิการเงินกู้

2.5 เงินช่วยค่าทำศพ

2.6 เงินทำขวัญบุคลากรสภาอากาศไทย

2.7 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.8 บำเหน็จบำนาญ พยาบาลทุกคนที่บรรจุก่อนวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2549 ยังได้รับบำเหน็จบำนาญเหมือนเดิม ยกเว้น พยาบาลที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2549 เป็นต้นไป จะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเปลี่ยนเป็น “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” แทน

2.9 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2549(ยกเลิกบำเหน็จบำนาญ)

2.10 สหกรณ์ออมทรัพย์สภาอากาศไทย(ต้องสมัครเป็นสมาชิกถึงจะได้รับผลประโยชน์)

2.11 สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์สภาอากาศไทย(ต้องสมัครเป็นสมาชิกถึงจะได้รับผลประโยชน์)

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การมาประกอบการศึกษาวิจัย ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าวมีผู้ศึกษาไว้เป็นจำนวนมาก ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำมาเฉพาะบางเรื่อง ดังนี้

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ชญานุช (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้นำกับบรรยากาศองค์การ พบว่า พนักงานบริษัท กระเบื้องกระตาศไทย จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่ต่างกันมีผลทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

สุนทรี (2541) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ สรุปว่าบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลตรีโรงพยาบาลตำรวจในระดับปานกลาง และการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การตามแต่ละตัวแปรนั้น พยาบาลตรี ส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อทุกตัวแปรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลทำให้พยาบาลตรีโรงพยาบาลตำรวจมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การต่างกัน

เรืองศักดิ์ (2542) ศึกษาการรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การ และทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีผลทำให้พนักงานทุกตำแหน่งรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

บุญญดา (2545) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และสายงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การต่างกัน

รัตนา (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ สรุปว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

ณิชารีย์ (2547) ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน สรุปว่า บุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การต่างกัน

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นรชัย (2541) ศึกษาทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สรุปว่า ทัศนคติต่องานในปัจจุบันของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับชั้นยศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีผลทำให้พยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

พร้อมพรรณ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช สรุปว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช มีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพต่างกัน

จิระประภา (2545) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ สรุปว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับชั้นทางราชการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ธีระศักดิ์ (2545) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพมหานคร สรุปว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สรเสริญ (2545) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล พบว่า พนักงานบริษัท อีสเทอนมารีไทม์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

รุ่งนภา (2546) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า สรุปว่า ข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้ามีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาการทำงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

อมรรัตน์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง สรุปว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การทุกด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และสถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัทมวรรณ (2547) ศึกษาความระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวม เมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและด้านความรู้สึกต่างกัน

#### ผลงานวิจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ

ชาญกิจ (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สรุปว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า อายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน พบว่า อายุ สถานภาพทางการสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การนั้นสัมพันธ์กัน

วรรณช (2543) ศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ สรุปว่า พนักงานบริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางในทุกๆ ด้าน เมื่อวิเคราะห์ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์กัน

ศศิรินทร์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1)ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 2)บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3)อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ 4)บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ศุภกร (2546) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกร: ศึกษาศรณี วิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน) พบว่า บรรยากาศองค์การในทุก ๆ ด้าน และความพึงพอใจในการทำงานทุก ๆด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น โดยพิจารณาตัวแปรโดยรวมคือ ตัวแปรบรรยากาศองค์การ และตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ หรืออธิบายผลที่มีความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ทศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์การ การให้รางวัลตอบแทน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

เพ็ญภัทร (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา อายุทางราชการ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มงาน ระดับชั้นทางราชการ และตำแหน่งงาน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำตัวแปรเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล มาเป็นตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางสภาการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารต่างๆ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

**ตัวแปรอิสระ (Independent variable)** ประกอบไปด้วย

1. อายุ
2. สถานภาพทางการสมรส
3. ระดับการศึกษา
4. ระดับชั้นทางสภาาชาติไทย
5. อัตราเงินเดือน
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

**ตัวแปรตาม (Dependent variable)** ได้แก่ บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามหรือมิติบรรยากาศองค์การ ของ Stringer มาทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้

- 1.1 โครงสร้างการทำงาน
- 1.2 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ความรับผิดชอบ
- 1.4 การยอมรับ
- 1.5 การสนับสนุน
- 1.6 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยใช้ความหมายในด้านพฤติกรรมตามทัศนะของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

- 2.1 ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ



### สมมติฐานในการวิจัย

1. พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน ดังนี้

1.1 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.2 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.3 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.4 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับชั้นทางสมภกชาติไทยต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.5 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

1.6 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

2. พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ดังนี้

2.1 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2.2 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2.3 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2.4 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับชั้นทางสภากาชาดไทยต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2.5 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

2.6 พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล  
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

### บทที่ 3

#### วิธีการวิจัย

#### วิธีการและอุปกรณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 368 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยการใช้สูตร Yamane's (บุญธรรม, 2546: 9)

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

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง  
N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{368}{1 + 368 (0.05)^2} \\ &= 192 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 192 คน

**ขั้นตอนที่ 2** ทำการหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มในแต่ละระดับชั้นทางสภากาชาดไทย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน ทั้งนี้การสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่มและในแต่ละชั้นภูมิ จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่มนั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ซึ่งสามารถแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

### **ตารางที่ 2** จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

(หน่วย : คน)

ระดับชั้นทางสภากาชาดไทย	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ระดับ 3-5	97	51
ระดับ 6-8	271	141
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>368</b>	<b>192</b>

ที่มา: สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภากาชาดไทย (2548)

**ขั้นตอนที่ 3** ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เมื่อผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นทางสภากาชาดไทยแล้วคิดสัดส่วนต่อจำนวนประชากรของแต่ละระดับชั้นทางสภากาชาดไทยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ก็ทำการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดของพยาบาล ตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในข้างต้น โดยไม่มีการทดแทน (Without replacement)

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแบบสอบถาม ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นทางสภากาชาดไทย อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 6 ตัวแปร ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน
2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. การยอมรับ
5. การสนับสนุน
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยใช้ Likert's scale เป็นมาตรวัด ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งในเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ (Negative) ข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 6,8,10,11,15,17,26,28,43,46,50,51,52 และ54 ที่เหลือนอกนั้นเป็นข้อความเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ตามลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับการรับรู้	ระดับค่าเฉลี่ย
น้อย	1.00 - 2.33
ปานกลาง	2.34 - 3.66
มาก	3.67 - 5.00

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00–2.33 หมายถึง พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อย
2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.34–3.66 หมายถึง พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง
3. ระดับค่าเฉลี่ย 3.67–5.00 หมายถึง พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์การต่อไป

เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยใช้ Likert's scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งในเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ (Negative) ข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 4,6,7 และ 11 ที่เหลือนอกนั้นเป็นข้อความเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์การตามลำดับคะแนน ดังนี้

ระดับความผูกพัน	ระดับค่าเฉลี่ย
น้อย	1.00 - 2.33
ปานกลาง	2.34 - 3.66
มาก	3.67 - 5.00

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. ระดับค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึง พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

3. ระดับค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึง พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การมาก

**ส่วนที่ 4** เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ

### การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา เพื่อการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ และนำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการของ Cronbach (บุญเรียง, 2533: 183-193) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้สัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ สัมประสิทธิ์อัลฟา = .9443

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ สัมประสิทธิ์อัลฟา = .8214

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. โดยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี เอกสาร ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

3. โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 192 คน ระหว่างวันที่ 1-22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 192 ชุด
4. นำแบบสอบถามวัดทุกฉบับที่ได้รับกลับคืนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
5. นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสไว้แล้ว ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ โดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดทำการวิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical software )

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา
3. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และระดับชั้นทางสภาการศึกษา
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานประชากร
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F ใช้ทดสอบนัยสำคัญของความแปรปรวนของกลุ่ม
df	หมายถึง	องศาความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)
MS	หมายถึง	ผลเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

#### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์การระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

**ส่วนที่ 4** ผลการทดสอบสมมติฐาน

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา สามารถแสดงให้เห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ อัตรารายเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามตารางที่ 3

### ตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n =192)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	64	33.3
31-35 ปี	53	27.6
36-40 ปี	41	21.4
มากกว่า 40 ปี	34	17.7
อายุเฉลี่ย 34.54 ปี	อายุสูงสุด 59 ปี	อายุต่ำสุด 22 ปี
<b>2. สถานภาพทางการสมรส</b>		
โสด	103	53.6
สมรส(รวมถึงหย่าร้าง แยกกันอยู่หรือคู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	46.4
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	83.9
สูงกว่าปริญญาตรี	31	16.1
<b>4. ระดับชั้นทางสหราชอาณาจักร</b>		
ระดับ 3-5	51	26.6
ระดับ 6-8	141	73.4
<b>5. อัตราเงินเดือน</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท/เดือน	54	28.1
12,001-16,000 บาท/เดือน	54	28.1
16,001-20,000 บาท/เดือน	57	29.7
มากกว่า 20,000 บาท/เดือน	27	14.1
อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,312.71 บาท/เดือน	อัตราเงินเดือนสูงสุด 32,230 บาท	อัตราเงินเดือนต่ำสุด 7,260 บาท
<b>6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	46	24.1
6-10 ปี	51	26.1
11-15 ปี	48	25.0
มากกว่า 15 ปี	47	24.5
ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.98 ปี	ระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงสุด 34 ปี	ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลได้ ดังนี้

**อายุ** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีอายุเฉลี่ย 34.54 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาตามลำดับคือ อายุ 31-35 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และอายุ 36-40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

**สถานภาพทางการสมรส** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่โสด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และสมรสแล้ว จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

**ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

**ระดับชั้นทางสหภาพชาติไทย** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับ 6-8 จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 และระดับ 3-5 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6

**อัตราเงินเดือน** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,312.71 บาทต่อเดือน โดยกลุ่มตัวอย่างมีอัตราเงินเดือน 16,000 บาทต่อเดือน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาตามลำดับ คือ อัตราเงินเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาทต่อเดือน และอัตราเงินเดือน 12,001-16,000 บาทต่อเดือน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 เท่ากัน และอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.98 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาตามลำดับ คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ฉวีราชา

**ตารางที่ 4** แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้บรรยากาศ  
องค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ฉวีราชา

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับการ รับรู้
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย			
<b>ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>								
1.หน่วยงานของท่านมี การกำหนดโครงสร้าง การทำงานและขั้นตอน ในการปฏิบัติงานที่มี ความยืดหยุ่น ง่ายต่อ การเปลี่ยนแปลง	6 (3.1)	86 (44.8)	68 (35.4)	23 (12.1)	9 (4.7)	3.30	0.89	ปานกลาง
2.หน่วยงานของท่านมี การแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้อย่าง ชัดเจนเป็นระบบ ไม่ ซ้ำซ้อนกัน	17 (8.9)	92 (47.9)	58 (30.2)	17 (8.9)	8 (4.2)	3.48	0.93	ปานกลาง
3.หน่วยงานของท่านมี การสนับสนุนให้มีการ นำแนวคิดหรือวิธีการ ใหม่ๆ มาปรับใช้ใน องค์การตลอดเวลา	15 (7.8)	114 (59.4)	49 (25.5)	12 (6.3)	2 (1.0)	3.67	0.75	มาก
4.ในหน่วยงานของ ท่าน มีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่ มีความเหมาะสมและ ยืดหยุ่นต่อการ ปฏิบัติงาน	7 (3.6)	100 (52.1)	56 (29.2)	25 (13.0)	4 (2.1)	3.42	0.84	ปานกลาง

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
5.หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานทำให้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเวลาการทำงานลง	7 (3.67)	68 (35.4)	57 (29.7)	51 (26.6)	9 (4.7)	3.07	0.98	ปานกลาง
6.หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงในด้านบริการท่านจึงทำงานด้วยความกดดันเสมอ	9 (4.7)	66 (34.4)	42 (21.9)	69 (35.9)	6 (3.1)	2.98	1.01	ปานกลาง
7.หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและรวดเร็วเสมอ	9 (4.7)	81 (42.2)	57 (29.7)	41 (21.4)	4 (2.1)	3.26	0.92	ปานกลาง
8.หน่วยงานของท่านมีช่วงการบังคับบัญชาที่ยาวมากเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	17 (8.9)	54 (28.1)	54 (28.1)	63 (32.8)	4 (2.1)	2.91	1.02	ปานกลาง
9.หน่วยงานของท่านมีระบบการประสานงานกันภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5 (2.61)	94 (49.0)	60 (31.3)	27 (14.1)	6 (3.1)	3.34	0.87	ปานกลาง
10.หน่วยงานของท่านอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บังคับสูงสุด	40 (20.8)	89 (46.4)	33 (17.2)	30 (15.6)	0 (0.0)	2.28	0.97	น้อย
11.หน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของท่านมาก	35 (18.2)	85 (44.3)	41 (21.4)	30 (15.6)	1 (0.6)	2.36	0.97	ปานกลาง

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					x̄	S.D.	ระดับการรับรู้
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
<b>ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>								
12.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	23 (12.1)	137 (71.4)	28 (14.6)	4 (2.1)	0 (0.0)	3.93	0.59	มาก
13.หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	15 (7.8)	118 (61.5)	37 (19.3)	19 (9.9)	3 (1.6)	3.64	0.83	ปานกลาง
14.หน่วยงานท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา	10 (5.2)	135 (70.3)	37 (19.3)	9 (4.7)	1 (0.5)	3.75	0.65	มาก
15.หน่วยงานท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงมากจนท่านไม่สามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนด	6 (3.1)	35 (18.2)	68 (35.4)	82 (42.7)	1 (0.5)	3.20	0.85	ปานกลาง
16.โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงานของท่านสูง	0 (0.0)	24 (12.5)	78 (40.6)	72 (37.5)	18 (9.4)	2.56	0.83	ปานกลาง
17.ท่านอยากลาออกจากงานเพราะลักษณะงานที่ต้องขึ้นเวรเช้า/บ่าย/ดึก อีกทั้งวันหยุดพักผ่อนก็แตกต่างจากตำแหน่งงานอื่นๆโดยสิ้นเชิง	32 (16.7)	47 (24.5)	47 (24.5)	58 (30.2)	8 (4.2)	2.80	1.16	ปานกลาง

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					x̄	S.D.	ระดับการรับรู้
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
18.ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านได้รับทำให้มีระบบการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม	11 (5.7)	113 (58.9)	53 (27.6)	13 (6.8)	2 (1.0)	3.61	0.74	ปานกลาง
19.หน่วยงานท่านมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน	5 (2.6)	97 (50.5)	65 (33.9)	22 (11.5)	3 (1.6)	3.41	0.79	ปานกลาง
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>								
20.งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านรักและใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ	28 (14.6)	118 (61.5)	35 (18.2)	7 (3.6)	4 (2.1)	3.83	0.80	มาก
21.ปริมาณงานที่ท่านได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม	3 (1.6)	122 (63.5)	31 (16.1)	30 (15.6)	6 (3.1)	3.45	0.88	ปานกลาง
22.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	5 (2.6)	101 (52.6)	55 (28.6)	26 (13.5)	5 (2.6)	3.39	0.85	ปานกลาง
23.หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ	7 (3.6)	113 (58.9)	53 (27.6)	19 (9.9)	0 (0.0)	3.56	0.72	ปานกลาง
24.การตัดสินใจต่างๆของผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย	4 (2.1)	84 (43.8)	63 (32.8)	29 (15.1)	12 (6.3)	3.20	0.94	ปานกลาง

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับการ รับรู้
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
25.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ได้เต็มที่	12 (6.3)	122 (63.5)	41 (21.4)	15 (7.8)	2 (1.0)	3.66	0.76	ปานกลาง
26.หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีการทำงานที่เสี่ยงต่อความสำเร็จขององค์การ	3 (1.6)	38 (19.8)	96 (50.0)	48 (25.0)	7 (3.6)	3.09	0.81	ปานกลาง
<b>ด้านการยอมรับ</b>								
27.ท่านมักได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา ถ้าท่านปฏิบัติงานได้ดี	3 (1.6)	85 (44.3)	91 (47.4)	8 (4.2)	5 (2.6)	3.38	0.71	ปานกลาง
28.ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงาน เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว	5 (2.6)	35 (18.2)	60 (31.3)	89 (46.4)	3 (1.6)	3.26	0.87	ปานกลาง
29.ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง	9 (4.7)	87 (45.3)	85 (44.3)	8 (4.2)	3 (1.6)	3.47	0.72	ปานกลาง
30.หน่วยงานของท่านจะนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่านำมาใช้เพื่อการลงโทษหรือตำหนิ	4 (2.1)	110 (57.3)	55 (28.6)	19 (9.9)	4 (2.1)	3.47	0.79	ปานกลาง

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
31.หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ	3 (1.6)	59 (30.7)	99 (51.6)	23 (12.0)	8 (4.2)	3.14	0.80	ปานกลาง
32.สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3 (1.6)	67 (34.9)	53 (27.6)	55 (28.6)	14 (7.3)	2.95	1.00	ปานกลาง
33.ท่านคิดว่าเงินล่วงเวลาที่ได้รับขณะนี้เหมาะสมกับอาชีพท่านแล้ว	0 (0.0)	22 (11.5)	39 (20.3)	83 (43.2)	48 (25.0)	2.18	0.94	น้อย
34.เงินเดือนที่ท่านได้รับขณะนี้เหมาะสมกับอาชีพท่านแล้ว	0 (0.0)	30 (15.6)	36 (18.8)	79 (41.1)	47 (24.5)	2.26	1.00	น้อย
35.หน่วยงานของท่านมีการจัดเวลาพักผ่อนให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	0 (0.0)	73 (38.0)	51 (26.6)	47 (24.5)	21 (10.9)	2.92	1.03	ปานกลาง
36.หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน	4 (2.1)	126 (65.5)	49 (25.5)	13 (6.8)	0 (0.0)	3.63	0.64	ปานกลาง
<b>ด้านการสนับสนุน</b>								
37.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	7 (3.6)	177 (60.9)	43 (22.4)	19 (9.9)	6 (3.1)	3.52	0.84	ปานกลาง
38.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร	13 (6.8)	120 (62.5)	38 (19.8)	13 (6.8)	8 (4.2)	3.61	0.87	ปานกลาง

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
39.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อฝึกอบรมหรือดูงาน อย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง	13 (6.8)	87 (45.3)	42 (21.9)	34 (17.7)	16 (8.3)	3.24	1.09	ปานกลาง
40.หน่วยงานของท่านมีเอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ	11 (5.7)	68 (35.4)	61 (31.8)	46 (24.0)	6 (3.1)	3.17	0.96	ปานกลาง
41.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ	17 (8.9)	111 (57.8)	49 (25.5)	11 (5.7)	4 (2.1)	3.66	0.80	ปานกลาง
42.ผู้บังคับบัญชาจะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	16 (8.3)	120 (62.5)	42 (21.9)	13 (6.8)	1 (0.5)	3.71	0.74	มาก
43.ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานต่างๆ ด้วยตนเอง โดยไม่ให้คำแนะนำ	4 (2.1)	22 (11.5)	42 (21.9)	115 (59.9)	9 (4.7)	3.54	0.84	ปานกลาง
44.ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรโดยดูแลความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ	5 (2.6)	60 (31.3)	73 (38.0)	41 (21.4)	13 (6.8)	3.02	0.95	ปานกลาง
45.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรหรือให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน	26 (13.5)	110 (57.3)	43 (22.4)	11 (5.7)	2 (1.0)	3.77	0.79	มาก

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

บรรยายกาสองค้การ	ระดับความคิดเห็น					x̄	S.D.	ระดับการรับรู้
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
	2	22	55	96	17			
<b>ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>								
46. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างทำแบ่งพรรคแบ่งพวก	(1.0)	(11.5)	(28.6)	(50.0)	(8.9)	3.54	0.85	ปานกลาง
47. เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องงานจะมีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเป็นอย่างดี	(7.3)	(68.2)	(18.8)	(5.7)	(0.0)	3.77	0.66	มาก
48. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม	(8.3)	(67.2)	(17.2)	(6.8)	(0.5)	3.76	0.72	มาก
49. ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจจะให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	(6.8)	(71.9)	(16.7)	(4.7)	(0.0)	3.81	0.62	มาก
50. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมักทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก	(2.6)	(15.1)	(34.9)	(40.6)	(6.8)	3.34	0.91	ปานกลาง
51. เพื่อนร่วมงานและท่านจะมีการพูดคุยกันต่อเมื่อต้องทำงานร่วมกันเท่านั้น	(2.1)	(9.9)	(15.1)	(54.7)	(18.2)	3.77	0.93	มาก

(n=192)

**ตารางที่ 4 (ต่อ)**

บรรยายกาตองค้การ	ระดับความคิดเห็น					x̄	S.D.	ระดับการรับรู้
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
	2	25	39	100	26			
52. ในการประชุมของหน่วยงานท่านมักมีเรื่องขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ	(1.0)	(13.0)	(20.3)	(52.1)	(13.5)	3.64	0.91	ปานกลาง
53. การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างฉันทมิตรและมีความไว้วางใจกัน	(11.5)	(59.9)	(24.0)	(3.6)	(1.0)	3.77	0.74	มาก
54. การทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะมีอยู่น้อยมากในหน่วยงานของท่าน	(0.5)	(14.1)	(18.8)	(55.2)	(11.5)	3.63	0.88	ปานกลาง
<b>บรรยายกาตองค้การรวมทุกด้าน</b>						<b>3.33</b>	<b>0.41</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก คือ ข้อ 47 ในเรื่องเมื่อมีปัญหาในเรื่องงานจะมีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.77 ข้อ 48 ในเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและการแสดงความคิดเห็น เพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย 3.76 ข้อ 49 ในเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจจะให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.81 ข้อ 51 ในเรื่องเพื่อนร่วมงานและท่านจะมีการพูดคุยกันเสมอไม่ว่าจะทำงานร่วมกันหรือไม่ก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.77 และข้อ 53 ในเรื่องการพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นไปอย่างฉันทมิตรและมีความไว้วางใจกัน ส่วนในข้ออื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวนั้น มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง

2. **ด้านการสนับสนุน** พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสองข้อที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก คือ ข้อ 42 ในเรื่องผู้บังคับบัญชาจะให้ข้อมูลเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 และข้อ 45 ในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรหรือให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนในข้ออื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงนั้น มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง

3. **ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก คือ ข้อ 20 ในเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่รักและใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนในข้ออื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงนั้น มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง

4. **ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน** พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก คือ ข้อ 12 ในเรื่องการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.93 และข้อ 14 หน่วยงานมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนในข้ออื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงนั้น มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง

5. **ด้านโครงสร้างการทำงาน** พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก คือ ข้อ 3 ในเรื่องหน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้กับองค์การตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.67 และในข้อที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อย คือ ข้อ 10 ในเรื่องอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 2.28 ส่วนในข้ออื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงนั้น มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง

6. **ด้านการยอมรับ** พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีข้อใดเลยที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมาก มีการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อย 2 ข้อ คือ ข้อ 33 ในเรื่องเงินล่วงเวลาที่ได้รับ

ขณะนี้เหมาะสมกับอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.18 และข้อ 34 ในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับขณะนี้เหมาะสมกับอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.26 ส่วนในข้ออื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยปานกลาง

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การรวมทุกด้านของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		ระดับการรับรู้
	$\bar{x}$	S.D.	
1.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.67	0.55	มาก
4.ด้านการสนับสนุน	3.47	0.58	ปานกลาง
3.ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.49	ปานกลาง
4.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.36	0.47	ปานกลาง
5.ด้านโครงสร้างการทำงาน	3.10	0.56	ปานกลาง
6.ด้านการยอมรับ	3.07	0.52	ปานกลาง
<b>บรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน</b>	<b>3.33</b>	<b>0.41</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การรวมทุกด้านแล้ว พบว่าพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถาม ในส่วนของความผูกพันต่อองค์การมาทำการวิเคราะห์ ตามตารางที่ 6

#### ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

(n=192)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
<b>ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ</b>								
1. ท่านศรัทธาและยอมรับค่านิยมในองค์การ	14 (7.3)	115 (59.9)	41 (21.4)	20 (10.4)	2 (1.0)	3.62	0.81	ปานกลาง
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน	2.9 (15.1)	134 (69.8)	23 (12.0)	6 (3.1)	0 (0.0)	3.97	0.63	มาก
3. ท่านมักพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานมาก	12 (6.3)	80 (41.7)	67 (34.9)	29 (15.1)	4 (2.1)	3.35	0.89	ปานกลาง
4. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน	8 (4.2)	78 (40.6)	65 (33.9)	40 (20.8)	1 (0.5)	2.72	0.86	ปานกลาง
5. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่ดีและรีบกล่าวแก้ไขทันที	24 (12.5)	135 (70.3)	28 (14.6)	4 (2.1)	1 (0.5)	3.92	0.63	มาก

**ตารางที่ 6 (ต่อ)**

(n=192)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					— x	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
6. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ถึงหน่วยงานในแง่ลบกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0 (0.0)	21 (10.9)	47 (24.5)	107 (55.7)	17 (8.9)	3.63	0.80	ปานกลาง
7. นโยบายของหน่วยงานทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน	2 (1.0)	33 (17.2)	71 (37.0)	80 (41.7)	6 (3.1)	3.29	0.82	ปานกลาง
<b><u>ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร</u></b>								
8. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	33 (17.2)	141 (73.4)	14 (7.3)	4 (2.1)	0 (0.0)	4.06	0.57	มาก
9. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	15 (7.8)	140 (72.9)	33 (17.2)	3 (1.6)	1 (0.5)	3.86	0.58	มาก
10. หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อถึงแม้เวลาเลิกงานแล้ว	33 (17.2)	117 (60.9)	28 (14.6)	12 (6.3)	2 (1.0)	3.87	0.80	มาก
11. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	24 (12.5)	87 (45.3)	56 (29.2)	22 (11.5)	3 (1.6)	2.44	0.91	ปานกลาง
12. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	20 (10.4)	136 (70.8)	33 (17.2)	2 (1.0)	1 (0.5)	3.90	0.60	มาก
13. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก	17 (8.9)	103 (53.6)	58 (30.2)	11 (5.7)	3 (1.6)	3.63	0.79	ปานกลาง

**ตารางที่ 6 (ต่อ)**

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					x̄	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย			
<b>ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>								
14. ท่านรู้สึกภูมิใจเป็นอย่าง ยิ่งที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานนี้	28 (14.6)	135 (70.3)	25 (13.0)	4 (2.1)	0 (0.0)	3.97	0.60	มาก
15. ท่านรู้สึกผูกพันและเลือก ที่จะทำงานกับหน่วยงาน ถึงแม้ว่าที่อื่นจะยื่นข้อเสนอ ค่าตอบแทนสูงกว่า	20 (10.4)	85 (44.3)	73 (38.0)	10 (5.2)	4 (2.1)	3.56	0.83	ปานกลาง
16. ยิ่งทำงานนานขึ้น ท่านยิ่ง รู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อ หน่วยงานมากยิ่งขึ้น	15 (7.8)	94 (49.0)	70 (36.5)	10 (5.2)	3 (1.6)	3.56	0.78	ปานกลาง
17. ท่าน จะ ทำงาน กับ หน่วยงานของท่านตลอดไป จนกว่าท่านจะเกษียณอายุ ราชการ	8 (4.2)	32 (16.7)	123 (64.1)	19 (9.9)	10 (5.2)	3.05	0.80	ปานกลาง
18. ท่านยินดี หากจะต้องมี การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความ รับผิดชอบ เพื่อ ความ เหมาะสม	9 (4.7)	111 (57.8)	55 (28.6)	12 (6.3)	5 (2.6)	3.56	0.79	ปานกลาง
19. ท่าน รู้สึก ยิน ดี ที่ ได้ ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้	23 (12.0)	133 (69.3)	33 (17.2)	3 (1.6)	0 (0.0)	3.92	0.59	มาก
20. ท่านไม่มีความคิดที่จะ ลาออกจากหน่วยงานนี้เลย	7 (3.6)	38 (19.8)	102 (53.1)	27 (14.1)	18 (9.4)	2.94	0.93	ปานกลาง
<b>ความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน</b>						<b>3.54</b>	<b>0.42</b>	<b>ปานกลาง</b>

(n=192)

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ ข้อ 8 ในเรื่องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทุกครั้ง เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ข้อ 9 ในเรื่องความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าจะเป็นการที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ข้อ 10 ในเรื่องหากงานยังไม่เสร็จก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อถึงแม้เวลาเลิกงานแล้ว มีค่าเฉลี่ย 3.87 และข้อ 12 ในเรื่องพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนในข้ออื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป พบว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.51 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงสองข้อที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ ข้อ 14 ในเรื่องความรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 และข้อ 19 ในเรื่องความรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนในข้ออื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

3. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงสองข้อที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก คือ ข้อ 2 ในเรื่องท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ข้อ 5 ในเรื่องเมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่ดีและรีบกล่าวแก้ไขทันที มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนในข้ออื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

**ตารางที่ 7** แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล  
โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา รวมทุกด้าน

(n=192)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น		ระดับความผูกพัน
	$\bar{x}$	S.D.	
1.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	3.63	0.48	ปานกลาง
2.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	3.51	0.53	ปานกลาง
3.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.50	0.51	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้าน	3.54	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้านแล้ว พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.54

**ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 3 สมมติฐาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทย อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่จำแนก 2 กลุ่ม ได้แก่ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทย ส่วนตัวแปรที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติ F-test ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน และใช้ค่า Scheffe ในการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

**สมมติฐานที่ 1** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 สมมติฐานย่อย ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.1** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

**ตารางที่ 8** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามอายุ

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.711	0.570	3.46	0.02*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	30.980	0.165		
รวม	192	32.692			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 9

**ตารางที่ 9** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(n=192)

บรรยากาศองค์การ/อายุ	— X	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. มากกว่า 40 ปี	3.18	0.44	-			
2. 36-40 ปี	3.27	0.42		-		
3. 31-35 ปี	3.35	0.45			-	
4. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.44	0.34	*			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = มากกว่า 40 ปี    2 = 36-40 ปี    3 = 31-35 ปี    4 = น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.44 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อแยกวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 10

**ตารางที่ 10** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1.ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.795	1.265	4.28	0.01*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	55.611	0.296		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>59.406</b>			
<b>2.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.926	0.309	1.42	0.24
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	40.941	0.218		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>41.867</b>			
<b>3.ด้านความรับผิดชอบ</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.097	0.699	3.04	0.03*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	43.317	0.230		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>45.414</b>			
<b>4.ด้านการยอมรับ</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.204	0.401	1.47	0.22
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	51.289	0.273		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>52.493</b>			
<b>5.ด้านการสนับสนุน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.735	0.912	2.75	0.04*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	62.424	0.332		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>65.159</b>			

**ตารางที่ 10 (ต่อ)**

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>6.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.703	0.568	1.90	0.13
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	56.048	0.298		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>57.751</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การมีเพียง 3 ด้าน ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน ส่วนด้านอื่นๆ นอกจากนี้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

เมื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุนของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชาที่มีอายุต่างกัน เป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(n=192)

บรรยากาศองค์การ/อายุ	$\bar{x}$	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
<b>ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>						
1. มากกว่า 40 ปี	2.84	0.71	-			
2. 36-40 ปี	3.08	0.51		-		
3. 31-35 ปี	3.09	0.61			-	
4. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.25	0.39	*			-
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1. มากกว่า 40 ปี	3.29	0.44	-			
2. 36-40 ปี	3.37	0.53		-		
3. 31-35 ปี	3.51	0.51	*		-	
4. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.56	0.43	*			-

**ตารางที่ 11 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาตองค์การ/อายุ	— x	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
<b>ด้านการสนับสนุน</b>						
1. มากกว่า 40 ปี	3.30	0.59	-			
2. 36-40 ปี	3.38	0.58		-		
3. 31-35 ปี	3.47	0.66			-	
4. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.61	0.49	*	*		-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = มากกว่า 40 ปี    2 = 36-40 ปี    3 = 31-35 ปี    4 = น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาตองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการสนับสนุน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่าง ดังนี้

**ด้านโครงสร้างการทำงาน** พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.25 มีการรับรู้บรรยากาตองค์การด้านโครงสร้างการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.84 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.56 และพยาบาลที่มีอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.51 มีการรับรู้บรรยากาตองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ด้านการสนับสนุน** พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.61 มีการรับรู้บรรยากาตองค์การด้านการสนับสนุนมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.30 และพยาบาลที่มีอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 1.2** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

**ตารางที่ 12** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส

(n=192)

สถานภาพทางการสมรส	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
โสด	103	3.35	0.41	0.64	0.79
สมรสแล้ว(รวมถึงผู้หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	3.32	0.42		

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามสถานภาพทางการสมรสแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 13

**ตารางที่ 13** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส

(n=192)

บรรยากาศองค์การ/สถานภาพทางการสมรส	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
<b>1.ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>					
โสด	103	3.13	0.55	0.92	0.44
สมรสแล้ว(รวมถึงหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	3.06	0.57		
<b>2.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>					
โสด	103	3.39	0.49	0.82	0.32
สมรสแล้ว(รวมถึงหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	3.33	0.44		

**ตารางที่ 13 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาศองค์การ/สถานภาพทางการสมรส	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
<b>3.ด้านความรับผิดชอบ</b>					
โสด	103	3.46	0.48	0.24	0.50
สมรสแล้ว(รวมถึงหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือ คู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	3.45	0.50		
<b>4.ด้านการยอมรับ</b>					
โสด	103	3.08	0.52	0.54	0.64
สมรสแล้ว(รวมถึงหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือ คู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	3.04	0.53		
<b>5.ด้านการสนับสนุน</b>					
โสด	103	3.47	0.58	-0.04	0.84
สมรสแล้ว(รวมถึงหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือ คู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	3.47	0.60		
<b>6.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
โสด	103	3.68	0.52	0.29	0.18
สมรสแล้ว(รวมถึงหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือ คู่สมรสถึงแก่กรรม)	89	3.66	0.58		

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

**ตารางที่ 14** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=192)

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.36	0.41	1.76	0.38
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.22	0.42		

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 15

**ตารางที่ 15** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=192)

บรรยากาศองค์การ/ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
<b>1.ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.13	0.55	2.10	0.55
สูงกว่าปริญญาตรี	31	2.91	0.55		
<b>2.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.38	0.45	1.38	0.04*
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.26	0.57		
<b>3.ด้านความรับผิดชอบ</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.49	0.47	2.19	0.14
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.28	0.54		

**ตารางที่ 15 (ต่อ)**

(n=192)

บรรยากาศองค์การ/ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
<b>4.ด้านการยอมรับ</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.09	0.50	1.48	0.27
สูงกว่าปริญญาตรี	31	2.94	0.61		
<b>5.ด้านการสนับสนุน</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.49	0.59	0.94	0.45
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.38	0.58		
<b>6.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.67	0.55	0.24	0.63
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.65	0.58		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ นอกจากนี้ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.4** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

**ตารางที่ 16** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ

(n=192)

ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ระดับ 3-5	51	3.49	0.36	3.20	0.09
ระดับ 6-8	141	3.28	0.42		

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทยต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทยแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 17

**ตารางที่ 17** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทย

(n=192)

บรรยากาศองค์การ/ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทย	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
<b>1.ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>					
ระดับ 3-5	51	3.31	0.42	3.29	0.01*
ระดับ 6-8	141	3.02	0.58		
<b>2.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>					
ระดับ 3-5	51	3.54	0.43	3.19	0.45
ระดับ 6-8	141	3.30	0.47		
<b>3.ด้านความรับผิดชอบ</b>					
ระดับ 3-5	51	3.59	0.44	2.40	0.18
ระดับ 6-8	141	3.41	0.50		
<b>4.ด้านการยอมรับ</b>					
ระดับ 3-5	51	3.19	0.47	1.96	0.16
ระดับ 6-8	141	3.02	0.54		
<b>5.ด้านการสนับสนุน</b>					
ระดับ 3-5	51	3.68	0.49	3.13	0.03*
ระดับ 6-8	141	3.39	0.60		
<b>6.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
ระดับ 3-5	51	3.72	0.52	0.81	0.37
ระดับ 6-8	141	3.65	0.56		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทย ระดับ 3-5 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านการสนับสนุนมากกว่าพยาบาลที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพไทย ระดับ 6-8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ นอกจากนี้มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.5** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

**ตารางที่ 18** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.256	0.419	2.50	0.61
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	31.436	0.167		
รวม	191	32.692			

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือนแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 19

**ตารางที่ 19** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1.ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.682	0.894	2.96	0.03*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	56.724	0.302		
รวม	191	59.406			

**ตารางที่ 19 (ต่อ)**

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>2.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.165	0.388	1.79	0.15
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	40.702	0.216		
รวม	191	41.867			
<b>3.ด้านความรับผิดชอบ</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.754	0.585	2.52	0.06
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	43.659	0.232		
รวม	191	45.413			
<b>4.ด้านการยอมรับ</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.714	0.238	0.87	0.46
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	51.779	0.275		
รวม	191	52.493			
<b>5.ด้านการสนับสนุน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.233	0.744	0.22	0.09
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	62.926			
รวม	191	65.159			
<b>6.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.417	0.139	0.46	0.71
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	57.334	0.305		
รวม	191	57.751			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างการทำงานเพียงด้านเดียวที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ นอกจากนี้มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

เมื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานของพยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน เป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 20

**ตารางที่ 20** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

(n=192)

โครงสร้างการทำงาน/อัตราเงินเดือน	— X	S.D.	อัตราเงินเดือน			
			1	2	3	4
1. มากกว่า 20,000 บาท/เดือน	2.89	0.66	-			
2. 16,001-20,000 บาท/เดือน	3.02	0.59		-		
3. 12,001-16,000 บาท/เดือน	3.13	0.56			-	
4. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท/เดือน	3.24	0.43	*	*		-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = มากกว่า 20,000 บาท/เดือน    2 = 16,001-20,000 บาท/เดือน

3 = 12,001-16,000 บาท/เดือน    4 = ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท/เดือน

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 3.24 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 2.89 และพยาบาลที่มีอัตราเงินเดือน 16,001-20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 3.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 1.6** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

**ตารางที่ 21** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.401	0.467	2.81	0.04*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	31.291	0.166		
รวม	191	32.692			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 22

**ตารางที่ 22** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

(n=192)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	อายุ			
			1	2	3	4
1. มากกว่า 15 ปี	3.20	0.43	-			
2. 11-15 ปี	3.32	0.43		-		
3. 6-10 ปี	3.36	0.37			-	
4. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.44	0.39	*		*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = มากกว่า 15 ปี    2 = 11-15 ปี    3 = 6-11 ปี    4 = น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.44 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.20 และพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 23

**ตารางที่ 23** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1.ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.299	1.100	3.69	0.01*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	56.107	0.298		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>59.406</b>			
<b>2.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.609	0.203	0.92	0.43
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	41.259	0.219		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>41.867</b>			
<b>3.ด้านความรับผิดชอบ</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.256	0.752	3.28	0.02*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	43.158	0.230		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>45.413</b>			
<b>4.ด้านการยอมรับ</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.683	0.228	0.83	0.48
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	51.810	0.276		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>52.493</b>			
<b>5.ด้านการสนับสนุน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.024	0.675	2.01	0.11
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	63.136	0.336		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>65.159</b>			
<b>6.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.850	0.283	0.94	0.42
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	56.900	0.303		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>57.751</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การเพียง 2 ด้านต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นๆ นอกจากนี้มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

เมื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ เป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 24

**ตารางที่ 24** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ (n=192)

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	— x	S.D.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
			1	2	3	4
<b>ด้านโครงสร้างการทำงาน</b>						
1. มากกว่า 15 ปี	2.91	0.65	-			
2. 11-15 ปี	3.05	0.52		-		
3. 6-10 ปี	3.16	0.52			-	
4. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.26	0.45	*			-
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
1. มากกว่า 15 ปี	3.29	0.50	-			
2. 11-15 ปี	3.43	0.53		-		
3. 6-10 ปี	3.51	0.45			-	
4. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.59	0.44	*			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = มากกว่า 15 ปี    2 = 11-15 ปี    3 = 6-11 ปี    4 = น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่าง ดังนี้

ด้านโครงสร้างการทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.26 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.91อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.59 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งประกอบไปด้วยสมมติฐานย่อย 6 สมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2.1** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

**ตารางที่ 25** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม จำแนกตามอายุ

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.467	0.156	0.87	0.46
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	33.612	0.179		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>34.080</b>			

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 26

**ตารางที่ 26** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆทั้ง 3 ด้าน  
จำแนกตามอายุ

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.519	0.170	0.66	0.58
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	48.634	0.259		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>49.143</b>			
<b>2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.554	0.518	2.32	0.07
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	41.946	0.223		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>43.500</b>			
<b>3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.357	0.452	1.61	0.19
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	52.834	0.281		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>54.191</b>			

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.2** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 27** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม  
จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส

(n=192)

สถานภาพการสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
โสด	103	3.35	0.41	0.64	0.79
สมรส	89	3.32	0.42		

จากตารางที่ 27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพทางการสมรสแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 28

**ตารางที่ 28** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามสถานภาพทางการสมรส

(n=192)

ความผูกพันต่อองค์กร/สถานภาพทางการสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
<b>1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
โสด	103	3.48	0.51	-0.46	0.98
สมรส	89	3.52	0.51		
<b>2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร</b>					
โสด	103	3.59	0.49	-1.07	0.59
สมรส	89	3.66	0.47		
<b>3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>					
โสด	103	3.46	0.56	-1.22	0.48
สมรส	89	3.56	0.50		

จากตารางที่ 28 พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.3** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 29** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=192)

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.53	0.41	-0.90	0.34
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.60	0.49		

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 30

**ตารางที่ 30** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=192)

ความผูกพันต่อองค์กร/ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
<b>1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.51	0.49	0.41	0.19
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.47	0.58		
<b>2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.59	0.47	-2.48	0.16
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.82	0.49		

**ตารางที่ 30 (ต่อ)**

(n=192)

ความผูกพันต่อองค์กร/ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
<b>3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>					
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	161	3.50	0.52	-0.56	0.51
สูงกว่าปริญญาตรี	31	3.56	0.60		

จากตารางที่ 30 พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.4** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 31** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ

(n=192)

ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ระดับ 3-5	51	3.61	0.41	1.33	0.75
ระดับ 6-8	141	3.52	0.43		

จากตารางที่ 31 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางสภาวิชาชีพแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 32

**ตารางที่ 32** แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับชั้นทางสภากาชาดไทย

(n=192)

ความผูกพันต่อองค์กร/ระดับชั้นทางสภากาชาดไทย	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	P
<b>1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
ระดับ 3-5	51	3.62	0.49	1.92	0.54
ระดับ 6-8	141	3.46	0.51		
<b>2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร</b>					
ระดับ 3-5	51	3.65	0.47	0.44	0.42
ระดับ 6-8	141	3.62	0.48		
<b>3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>					
ระดับ 3-5	51	3.56	0.55	0.86	0.99
ระดับ 6-8	141	3.49	0.53		

จากตารางที่ 32 พบว่า พยาบาลที่มีระดับชั้นทางสภากาชาดไทยต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2.5** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 33** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.879	0.293	1.66	0.18
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	33.200	0.177		
รวม	191	34.080			

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือนแล้ว ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 34

**ตารางที่ 34** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.586	0.195	0.76	0.52
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	48.557	0.258		
รวม	191	49.143			
<b>2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.195	0.732	3.33	0.02*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	41.305	0.220		
รวม	191	43.500			
<b>3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.050	0.350	1.24	0.30
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	53.141	0.283		
รวม	191	54.191			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 พบว่า พยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่น ๆ นอกจากนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

เมื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 35

**ตารางที่ 35** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

(n=192)

อัตราเงินเดือน	$\bar{x}$	S.D.	อัตราเงินเดือน			
			1	2	3	4
1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท/เดือน	3.57	0.50	-			
2. 12,001-16,000 บาท/เดือน	3.57	0.48		-		
3. 16,001-20,000 บาท/เดือน	3.59	0.41			-	
4. มากกว่า 20,000 บาท/เดือน	3.88	0.47	*		*	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท/เดือน      2 = 12,001-16,000 บาท/เดือน

3 = 16,001-20,000 บาท/เดือน                      4 = มากกว่า 20,000 บาท/เดือน

จากตารางที่ 35 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 3.88 มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าพยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 12,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 3.57 และพยาบาลที่มีอัตราเงินเดือน 16,001-20,000 บาท/เดือน มีค่าเฉลี่ย 3.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2.6** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

**ตารางที่ 36** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.589	0.196	1.10	0.35
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	33.490	0.178		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>34.080</b>			

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้ว พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน ตามตารางที่ 37

**ตารางที่ 37** แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.025	8.129	0.03	0.99
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	49.118	0.261		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>49.143</b>			
<b>2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.890	0.297	1.31	0.27
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	42.610	0.227		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>43.500</b>	<b>191</b>		

**ตารางที่ 37 (ต่อ)**

(n=192)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
<b>3.ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป</b>					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	2.119	0.706	2.55	0.06
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	188	52.072	0.277		
<b>รวม</b>	<b>191</b>	<b>54.191</b>			

จากตารางที่ 37 พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

**ตารางที่ 38** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

(n=192)

บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r	P
1.ด้านโครงสร้างการทำงาน	0.42	0.00*
2.ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0.61	0.00*
3.ด้านความรับผิดชอบ	0.54	0.00*
4.ด้านการยอมรับ	0.54	0.00*
5.ด้านการสนับสนุน	0.54	0.00*
6.ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.36	0.00*
<b>บรรยากาศองค์กรรวมทุกด้าน</b>	<b>0.63</b>	<b>0.00*</b>

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ( $r = 0.63, P = 0.00$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทางบวก ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่เพิ่มขึ้นมากเท่าไร ยิ่งทำให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เช่นเดียวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน และบรรยากาศองค์การทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ ดังนี้

**ปัจจัยส่วนบุคคล** ผลการวิจัย พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยเฉลี่ยอายุ 35 ปี ส่วนใหญ่ โสต ร้อยละ 53.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 83.9 มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ ระดับ 6-8 ร้อยละ 73.6 จะมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,313 บาทต่อเดือน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11 ปี

**บรรยากาศองค์การ** จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การรวมทุกด้าน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การรวมทุกด้านของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอื้อต่อการทำงานไม่มากนัก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. **ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอื้อต่อการทำงานค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นจุดแข็งของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกันทั้งในงานและเรื่องส่วนตัวเปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

2. **ด้านการสนับสนุน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอื้อต่อการทำงาน

ทำงานไม่มากนัก เนื่องจากหน่วยงานยังไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร เห็นได้จากการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ เมื่อจบมาแล้วตำแหน่งที่รองรับยังไม่มี ทำแต่งงานเดิม ๆ มองไม่เห็นความก้าวหน้าในอาชีพ

**3. ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.46 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอื้อต่อการทำงานไม่มากนัก เนื่องจากผู้บังคับบัญชายังไม่ให้อิสระในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การกระจายอำนาจความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ยังไม่มากเท่าที่ควร และหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาทำงานที่เสี่ยงต่อความสำเร็จขององค์การ

**4. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอื้อต่อการทำงานไม่มากนัก เนื่องจากหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงานค่อนข้างต่ำ ระบบคุณภาพที่หน่วยงานได้รับนั้นก็ไม่ส่งผลให้ระบบการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม และเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเดิมยังไม่มีการพัฒนาให้เป็นมาตรฐานสากล

**5. ด้านโครงสร้างการทำงาน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอื้อต่อการทำงานไม่มากนัก เนื่องจากโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เป็นหน่วยงานหนึ่งของสภากาชาดไทย ซึ่งเป็นองค์กรการกุศล มีระเบียบการบริหารงานส่วนใหญ่อิงกับระบบราชการ จนบางครั้งมีผลทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ยืดหยุ่นเท่าที่ควร ในส่วนการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่ชัดเจนเป็นระบบเท่าที่ควร บางขั้นตอนปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันในหน่วยงาน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงานแต่ก็ไม่ช่วยให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานและเวลาการทำงานลดลง มีช่วงการบังคับบัญชาที่ยาวทำให้มีผลและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด และหน่วยงานยังมีระบบอาวุโสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

6. ด้านการยอมรับ พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เอื้อต่อการทำงานไม่มากนัก เนื่องจากหน่วยงานยังไม่มีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ ส่วนเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการในการปฏิบัติงานขณะนี้ยังไม่เหมาะสมกับอาชีพและสายงาน

ส่วนความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้าน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.54 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การรวมทุกด้านของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชาไม่มากนัก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.63 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การไม่มากนัก เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่อยากทำงาน เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

2. ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การไม่มากนัก เนื่องจากพยาบาลมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงานค่อนข้างต่ำ

3. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การไม่มากนัก เนื่องจากพยาบาลไม่มีความเชื่อมั่นกับองค์การและรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพการทำงาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน มีทั้งหมด 3 สมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีสถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพยาบาลกลุ่มที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้ดังนี้

**สถานภาพทางการสมรส** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาล ต่างก็รู้ถึงหน้าที่ของตนเอง มีความรักในอาชีพ และทราบถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าสถานภาพทางการสมรสของพยาบาล จะเปลี่ยนไปก็ก็ตามต่างก็รับรู้มาตรฐานในการปฏิบัติงานเหมือนกัน ทำให้พยาบาลต่างก็มีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศองค์การในหน่วยงานไปในแนวทางเดียวกัน จึงทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

**ระดับการศึกษา** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าระบบการศึกษาในปัจจุบันมีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตร เพื่อรองรับกับการบริหารจัดการที่ทันสมัยขึ้นในปัจจุบัน อีกทั้งเปิดกว้างให้มีการศึกษา และเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

**ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการเลื่อนระดับชั้นทางสภาวิชาชีพของพยาบาลไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทุกหน่วยงาน จึงทำให้มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

อัตราเงินเดือน พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันไม่ว่าจะมากหรือน้อยต่างก็มีความเข้าใจถึงหน่วยงานดีว่าเราเป็นองค์กรการกุศล ต้องช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ไม่เลือกชนชั้นวรรณะ ทั้งในยามสงบ และสงคราม รวมทั้งทราบดีว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับนั้นอิงกับระบบราชการ จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเสียสละอย่างเต็มที่ ทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน

\* อายุ พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นหรือปฏิบัติงานมาระยะเวลาหนึ่ง มีความรักในอาชีพ ต้องการความก้าวหน้า มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และหาประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ยังไม่มีภาระทางครอบครัวมากนัก จึงมีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จึงทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

\* ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระยะเวลาการชดใช้ทุน และช่วงการเริ่มต้นทำงาน พร้อมทั้งจะเปิดกว้างในการรับรู้สิ่งต่างๆในที่ทำงาน มองเห็นความสำคัญของหน่วยงานทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการบริหารการจัดการต่างๆ เตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้กับสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จึงทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

**สมมติฐานที่ 2** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ อัตราเงินเดือน

และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

อายุ พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลที่มีอายุมากหรือน้อยต่างก็มีความรู้สึกที่ดีกับหน่วยงาน ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงาน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

สถานภาพทางการสมรส พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลต่างก็มีความรู้สึกที่ดีกับองค์การมาก่อน รวมทั้งหน่วยงานมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ถึงแม้สถานภาพทางการสมรสจะเปลี่ยนไปก็ตาม การปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งบทบาทความสำคัญในหน้าที่ต่าง ๆ ก็เป็นไปตามปกติเหมือนเดิม จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลต่างก็มีความรู้สึกผูกพันต่อกัน เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่จบสถาบันการศึกษาเดียวกัน จึงมีความรู้สึกเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน เมื่อมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัวหรือการปฏิบัติงานก็จะมีช่วยเหลือกัน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลต่างก็มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการเลื่อนระดับชั้นทางสภาวิชาชีพของพยาบาลไว้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทุกหน่วยงาน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

อัตราเงินเดือน พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลต่างก็มีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับหน่วยงาน ว่าหน่วยงานเราเป็นองค์กรการกุศลมีอัตราเงินเดือนอิงกับระบบราชการ จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลต่างก็มีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ถึงแม้จะปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานหรือน้อยก็ตามต่างก็ได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเทียมกัน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

\* **สมมติฐานที่ 3** บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ยิ่งบรรยากาศองค์การดีมากขึ้นเท่าไร ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การในปัจจุบันนั้น ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และพัฒนาตนเองให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงมีผลกระทบต่อการบริหารการจัดการภายในองค์การ ที่เห็นเด่นชัดที่สุด คือสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่ทันสมัย ระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว มีผลทำให้องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การ เพื่อตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้องค์การต่าง ๆ นั้นหันมาสนใจกับบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็ทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้คงหนีไม่พ้นทรัพยากร “คน” ถ้าคนมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดี ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การตามมา ทำให้ลดปัญหาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากที่กล่าวมานั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน จะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 192 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาล ระดับ 3-5 และพยาบาล ระดับ 6-8 เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป (F-test) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

**ปัจจัยส่วนบุคคล** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นโสด คือ ร้อยละ 53.6 มีอายุเฉลี่ย 35 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็น ร้อยละ 83.9 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 15,313 บาทต่อเดือน มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพที่ระดับ 6-8 ร้อยละ 73.4 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11 ปี

**บรรยากาศองค์การ** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.07-3.47

ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-3.63 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ 3 สมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพยาบาลที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยในภาพรวมแล้ว พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 สรุปได้ดังนี้

**สถานภาพทางการสมรส** พยาบาลที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ระดับการศึกษา** พยาบาลที่มีการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ** พยาบาลที่มีระดับชั้นทางสภาวิชาชีพต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**อัตราเงินเดือน** พยาบาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง

\* อายุ พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

\* ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

\* **สมมติฐานที่ 3** บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### **ตารางที่ 39** แสดงผลสรุปของการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ		ค่านัยสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์การ	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. อายุ	0.02	√		0.46		√
2. สถานภาพการสมรส	0.79		√	0.79		√
3. ระดับการศึกษา	0.38		√	0.34		√
4. ระดับชั้นทางสังคมชาวไทย	0.09		√	0.75		√
5. อัตรารายเดือน	0.61		√	0.18		√
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.04	√		0.35		√

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับไม่มากนัก ดังนั้นสิ่งที่พยาบาลและผู้บริหารควรตระหนักถึง และใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแนวทางในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศองค์การและสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหา และผลที่จะตามมาดังนี้

1. **บรรยากาศองค์การ** จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่มากนัก เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้านแล้ว ควรป้องกันปัญหา และผลที่จะตามมาดังนี้

1.1 **ด้านการยอมรับ** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ไม่มากนัก ดังนั้นหน่วยงานควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนในส่วนของการบริหารค่าตอบแทนของพยาบาลให้มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และโปร่งใส

1.2 **ด้านโครงสร้างการทำงาน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงานไม่มากนัก ดังนั้น หน่วยงานควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความเหมาะสม และยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งทบทวนภารกิจหลักของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

1.3 **ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานไม่มากนัก หน่วยงานควรมีการปรับปรุงมาตรฐานในการปฏิบัติงานและเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลให้ชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะการปรับปรุงด้วย

1.4 **ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบไม่มากนัก หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้

ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ หรือมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม

**1.5 ด้านการสนับสนุน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนไม่มากนัก หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนให้มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

**1.6 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นจุดแข็งของโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา เนื่องจากพยาบาลในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว เปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

**2. ความผูกพันต่อองค์การ** จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การไม่มากนัก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านในด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้านแล้ว ควรป้องกันปัญหา และผลที่จะตามมาดังนี้

**2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่มากนัก หน่วยงานควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพยาบาล ทั้งในด้านความมั่นคงในอาชีพ ความศรัทธา และการยอมรับค่านิยมในองค์การ รวมถึงการชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายในการดำเนินงานต่างๆ ที่ออกมาจากหน่วยงาน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน หรือส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

**2.2 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปไม่มากนัก หน่วยงานควรมีการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นในรูปของการจัดสัมมนา จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างหน่วยงานขององค์การ เป็นต้น

**2.3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน**  
**เพื่อประโยชน์ขององค์กร** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่มากนัก หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง

### 3. ข้อเสนอแนะจากผลการทดสอบสมมติฐาน

**3.1 อายุ** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับพยาบาลกลุ่มนี้ เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์และความสามารถในวิชาชีพสูง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหา ให้คำชมเชย และสร้างความรู้สึกรักสามัคคีในหน่วยงาน

**3.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับพยาบาลทั้ง 2 กลุ่มนี้ เนื่องจากพยาบาลทั้ง 2 กลุ่มปฏิบัติงานค่อนข้างนาน มองไม่เห็นความก้าวหน้าในสายงาน ประกอบกับค่าตอบแทนที่ได้รับก็ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หน่วยงานควรปรับค่าตอบแทน รวมทั้งจัดโครงการหรือรางวัลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงินอาจจะเป็นในรูปของประกาศนียบัตรหรืออื่นๆ ภายในหน่วยงาน ที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ

### 4. ข้อเสนอแนะของพยาบาลจากคำถามปลายเปิด

จากคำถามที่เปิดโอกาสให้พยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหน่วยงาน สามารถสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพยาบาล ได้ดังนี้

**4.1 ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน**

4.2 ควรปรับปรุงอัตรากำลังของพยาบาลในหน่วยงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานด้านการให้บริการผู้ป่วย

4.3 ควรปรับเวลาการปฏิบัติงานของแพทย์ให้เป็นไปตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

4.4 ควรมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ของพยาบาลในทางปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานตามสายงานได้อย่างเต็มที่

4.5 การมีระบบอาวุโสในหน่วยงานถือเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ในทางปฏิบัติแล้วหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าระบบอาวุโส

4.6 ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ เพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง โดยตระหนักถึงบทบาทและภารกิจหลักของหน่วยงานเพื่อความชัดเจนในการบริหารการจัดการยิ่งขึ้น

4.7 ควรมีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

4.8 ควรมีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพยาบาลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกับพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

4.9 ควรมีการพิจารณาความเหมาะสมในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส

4.10 การส่งพยาบาลไปศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานควรมีงานรองรับ เมื่อจบการศึกษามาแล้วจะได้นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ผลงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างของพยาบาล หน่วยงานหนึ่งของสภาวิชาชีพไทย ดังนั้นหากมีการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลทั้งสภาวิชาชีพไทย

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของภาคเอกชนกับพยาบาลที่ทำงานในสหราชอาณาจักร เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงานภายในสหราชอาณาจักรให้มีแรงจูงใจในระดับที่ใกล้เคียงกันมากขึ้น

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การหรือระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งปัจจัยภายใน เช่น บุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัว เป็นต้น รวมทั้งปัจจัยภายนอกต่างๆ เช่น ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย ปัญหาการเดินทาง เป็นต้น

## เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- จิระประภา สุตสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรากุล วสะพันธ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ  
ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุไรรัตน์ สวัสดิภาพ. 2530. ชุมชนกับความยึดมั่นผูกพันในศาสนาของชาวมุสลิม: ศึกษา  
กรณีไทยมุสลิม อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชญาณุช ลักษณะวิจารณ์. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้นำกับบรรยากาศองค์การ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญกิจ สันติเกษม. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อ  
องค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชี่ยวชาญ อาศวีพัฒนกุล. 2532. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ  
หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชวนชม กิจพันธ์. 2540. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก  
งบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณิชารีย์ ภู่อสร. 2547. บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณิชิตา รุ่งเณร. 2548. อัตรากำลังโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา(แฟ้มข้อมูล).  
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาอากาศไทย.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา  
บริษัทบริหารทรัพย์สินสถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. 2545. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) ณ ท่าอากาศยาน  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นุชกร จันทรแปลง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความพึง  
พอใจในงานของ บริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นุชชา ภิญโญภาพ. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพัน  
ต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นรัชชัย ณ วิเชียร. 2541. ทศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญญดา รักษาเจริญ. 2545. การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย  
จำกัด(มหาชน): กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. 2537. จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

- บุญเรียง ขจรศิลป์. 2533. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS. กรุงเทพมหานคร: ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.
- บุญส่ง เด่นเทศ. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การในธุรกิจประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2546. คู่มือการวิจัย การเขียนรายงาน การวิจัยและวิทยานิพนธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- ปัทมวรรณ ชุสาย. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปณิตา ภูมรินทร์พงศ์. 2545. ความผูกพันในองค์การ กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. การบริหารงานบุคคล จิตวิทยา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พรรณราย ทวีทรัพย์ประเสริฐ. 2534. จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บิสซิเนส คอมพิวเตอร์เซอร์วิส จำกัด.
- พงศ์ลิริ ทัดศรี. 2545. ความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เพ็ญภัทร รุทธนานุรักษ์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. ค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. 2542. การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์(ประเทศไทย)จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา บรรยงคนันท์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช. 2542. การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การ และทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งนภา แทนศิริ. 2546. ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. 2548. ประวัติโดยย่อ. (Online). Available: <http://www.redcross.or.th/english/aboutus/sriracha.php4>.
- ลำพูน เอกฉิน. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลพร คัมภีร์รักษ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์การ และผลของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาที่มีความผูกพันต่อองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. 2542. การเพิ่มอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรรณช ทองไพบูลย์. 2543. บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ  
และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาล โรงพยาบาล  
รัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพร รัตนพันธุ์. 2546. การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงาน โรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศุภกร วชิราภรณ์. 2546. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบอาชีพวิศวกร : ศึกษากรณี  
วิศวกร บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภณัฐ ชูชินปราการ. 2548. คน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ: ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้คน  
และบริหารคน. *นักบริหาร* 25. (3): 25-27.

ศุภมิตร บัวเสนาะ. 2546. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน  
ประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท  
ซีว-เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ. 2548. โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลสมเด็จพระ  
พระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน.

\_\_\_\_\_. 2548. สายการบังคับบัญชาพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี  
ณ ศรีราชา. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน.

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ. 2548. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. กรุงเทพมหานคร:  
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน.

\_\_\_\_\_. 2548. คู่มือเจ้าหน้าที่สภาวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์อัสเกิ้ล เปเปอร์.

เสนาะ ดิยาวี. 2535. การใช้อิทธิพลสร้างความผูกพัน.. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สรรเสริญ เตชะบุรพา. 2545. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุปรียา สโมสร. 2545. การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ  
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขต  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุเทพ เทียนสี. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ต่อองค์การและความ  
ตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท  
การบินไทย(มหาชน)จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนทรี่ ตรีอำรรค. 2541. บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมพร สุทัศนีย์. 2544. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. 2544. การบริหาร(Management). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

\_\_\_\_\_. 2544 . ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพมหานคร: สำนักบรรณกิจ  
1991 จำกัด.

- อมรรัตน์ อ่อนนุช. 2546. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณ รัชธรรม. 2536. **มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารี เพชรผุด. 2537. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- อรอุมา สิริสาลี. 2544. **การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ กรณีศึกษาสายการบินเจแปนแอร์ไลน์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Baron, A.R. 1986. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work.** 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Brown, W.B. and D.J. Moberg. 1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Buchanan II, B. 1974. "Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization". **Administrative Science Quarterly.** March ,1974: 533-546.
- อ้างถึงใน จิระประภา สุตสาคร. 2545. **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Dessler, G. 1976. **Organization and Management : A Contingency Approach.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Davis, K. and J.W. Newstrom. 1985. **Human Behavior at Work: Organization Behavior.** 7th ed. New York: Mcgraw Hill Company.
- Dubrin, A.J. 1984. **Foundation of Organizational Behavior: An Applied Perspective.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Dunham, R.B., J.A. Gube and M.B. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment: The Utility of and Integrative Definition". *Journal of Applied Psychology*. June, 1994: 370-379.  
อ้างถึงใน จิระประภา สุตสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich and Donnelly, Jr. 1973. **Organizations: Structure Processes, Behavior**. 2nd ed. Texas: Business Publications, Inc. อ้างถึงใน ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร. 2547. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท แอนด์โปโลคลับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Gilmer, B.V. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. 3rd ed. New York: McGraw- Hill Inc.
- Greenberg, J. 2002. **Managing Behavior in organizations**. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Haimann, T., W. Scott and P. Connor. 1985. **Management**. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Halpin, A.W. 1966. **Theory and Research in Administration**. New York: McGraw-Hill.  
อ้างถึงใน จุฑารัตน์ สุกันธรัตน์. 2541. การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Hall, D.T. 1982. **Experience in Management and Organizational Behavior**. Illinois: St. Clair Press.
- Hellrigel, D.T., J.W.Slocum, Jr and R.W. Woodman. 2001. **Organizational Behavior**. USA: South-Western College Publishing.
- Jennifer, M.G. and Gareth, R.J. 1999. **Understanding and Managing Organization Behavior**. 2nd ed. New York: Addison Wesley Longman Inc.

Jenks, V.O. 1990. **Human Relations in Organization.** New York: Harper & Row, Publishers, Inc.

Ivancevich, J.M. and M. R. Mattteson. 2002. **Organizational Behavior and Management.**  
New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Luthans, F. 1992. **Organizational Behavior.** 6th ed. New Jersey: McGraw-Hill Companies, Inc.

Mowday, R.T. , L.W. Porter and R.M. Steers. 1982. **Employee Organizational Linkages:  
The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York:  
Academic Press.

Newstrom, J.W. and K. Davis. 2002. **Organizational behavior: human behavior at work.**  
New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Sheldon, M. 1971. Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to  
Organization. **Administrative Science Quarterly.** 16. June,1971: 143-150.  
อ้างอิงใน เอกชัย พรหมณกุล. 2545. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ  
สายตรวจศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Steers, R.M. 1977. **Organization Effectiveness: A Behavioral View.** California: Goodyear  
Publishing Company.

Steers, R.M. and L.W. Porter. 1979. **Motivation and Work Behavior.** New York: McGraw  
– Hill Book, Inc.

\_\_\_\_\_. 1983. **Motivation and Work Behavior.** 3rd ed. New York: McGraw - Hill Book, Inc.

Stringer, R. 2002. **Leadership and Organizational Climate.** New Jersey : Person  
Education, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

ผู้ดำเนินการวิจัย : นายธวัช ยิ่งประเสริฐ

นิสิตปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านให้จะเก็บไว้เป็นความลับ ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามด้วยความซื่อสัตย์ตรงกับความรูสึกและความคิดเห็นของท่าน โดยท่านไม่ต้องแจ้งชื่อให้ทราบ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย  $\surd$  ลงใน ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่างซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. อายุ.....ปี (เศษของเดือนตั้งแต่ 6 เดือนให้นับเป็นปี)
  
2. สถานภาพทางการสมรส
  - ( ) 1. โสด
  - ( ) 2. สมรส (รวมถึงผู้ที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสถึงแก่กรรม)
  
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) 1. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
  - ( ) 2. สูงกว่าปริญญาตรี
  
4. ระดับชั้นทางสภาวิชาชีพ(ซี) ที่ครองอยู่ในปัจจุบัน ระดับ.....
  
5. เงินเดือนที่ได้รับ.....บาท
  
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา.....ปี  
(เศษของเดือนตั้งแต่ 6 เดือนให้นับเป็นปี)

## ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>โครงสร้างการทำงาน</b>					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น ง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง					
2. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อนกัน					
3. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์การตลอดเวลา					
4. ในหน่วยงานของท่านมีนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเวลาการทำงานลง					
6. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงในด้านบริการท่านจึงทำงานด้วยความกดดันเสมอ					
7. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและรวดเร็วเสมอ					
8. หน่วยงานของท่านมีช่วงการบังคับบัญชาที่ยาวมากเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านมีระบบการประสานงานกันภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. หน่วยงานของท่านอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บังคับสูงสุด					
11. หน่วยงานของท่านมีระบบอาวุโสที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของท่านมาก					
<b>มาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>					
12. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
13. หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14.หน่วยงานท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา					
15.หน่วยงานท่านมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงมากจนท่านไม่สามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนด					
16.โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงานของท่านสูง					
17.ท่านอยากลาออกจากงาน เพราะลักษณะงานที่ต้องขึ้นเวรเช้า/บ่าย/ดึก อีกทั้งวันหยุดพักผ่อนก็แตกต่างจากตำแหน่งงานอื่นๆ โดยสิ้นเชิง					
18.ระบบคุณภาพที่หน่วยงานท่านได้รับทำให้มีระบบการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
19.หน่วยงานท่านมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน					
<b>ความรับผิดชอบ</b>					
20.งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านรักและใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ					
21.ปริมาณงานที่ท่านได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
22.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
23.หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบหรือมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ					
24.การตัดสินใจต่างๆของผู้บังคับบัญชาจะคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้มีส่วนร่วมในการพิจารณาด้วย					
25.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ได้เต็มที่					
26.หน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีงานที่เสี่ยงต่อความสำเร็จขององค์กร					
<b>การยอมรับ</b>					
27.ท่านมักได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา ถ้าท่านปฏิบัติงานได้ดี					
28.ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงาน เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว					
29.ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
30.หน่วยงานของท่านจะนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่านำมาใช้เพื่อการลงโทษหรือตำหนิ					
31.หน่วยงานของท่านมีระบบการพิจารณาความดี ความชอบที่มีความยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับ					
32.สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
33.ท่านคิดว่าเงินล่วงเวลาที่ได้รับขณะนี้เหมาะสมกับอาชีพท่านแล้ว					
34.เงินเดือนที่ท่านได้รับขณะนี้เหมาะสมกับอาชีพท่านแล้ว					
35.หน่วยงานของท่านมีการจัดเวลาพักผ่อนให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
36.หน่วยงานของท่านยอมรับต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน					
<b>การสนับสนุน</b>					
37.หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง					
38.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร					
39.หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน อย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง					
40.หน่วยงานของท่านมีเอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ					
41.ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ					
42.ผู้บังคับบัญชาจะให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
43.ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานต่างๆ ด้วยตนเอง โดยไม่ให้คำแนะนำ					
44.ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากร โดยดูแลความเป็นอยู่ และสวัสดิการต่างๆ					
45.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเป็นมิตรหรือให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
46.เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างทำ แบ่งพรรคแบ่งพวก					
47.เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องงานจะมีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
48.ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านการทำงานและการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่วนรวม					
49.ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจจะให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
50.เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมักทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก					
51.เพื่อนร่วมงานและท่านจะมีการพูดคุยกันต่อเมื่อต้องทำงานร่วมกันเท่านั้น					
52.ในการประชุมของหน่วยงานท่านมักมีเรื่องขัดแย้งเกิดขึ้นเสมอ					
53.การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างฉันทมิตร และมีความไว้วางใจกัน					
54.การทำงานเป็นทีมหรือหมู่คณะมีอยู่น้อยมากในหน่วยงานของท่าน					

### ส่วนที่ 3: คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
<b>ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>					
1. ท่านศรัทธาและยอมรับค่านิยมในองค์กร					
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงาน					
3. ท่านมักพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงาน ที่น่าทำงานมาก					
4. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของ หน่วยงาน					
5. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางเสียหาย ท่านจะรู้สึก ไม่ดีและรีบกล่าวแก้ไชนทันที					
6. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ถึงหน่วยงานในแง่ลบกับเพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ					
7. นโยบายของหน่วยงานทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน					
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
8. ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถทุก ครั้ง เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
9. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน					
10. หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อ ถึงแม้เวลาเลิก งานแล้ว					
11. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน เมื่อมีปัญหาและ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
13. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานถึงแม้ว่าจะได้รับ ค่าตอบแทนไม่มากนัก					



**ภาคผนวก ข**  
**ผลการทดสอบแบบสอบถาม**

## ผลการทดสอบแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีของ Cronbachตารางผนวกที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การ รายข้อ (Item-total Statistics)

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	173.7667	594.1161	0.5963	0.9428
2	173.5667	581.4954	0.7651	0.9416
3	173.4333	594.9437	0.5976	0.9428
4	173.7000	593.1828	0.6784	0.9425
5	174.1667	606.5575	0.2362	0.9447
6	174.1000	605.2655	0.2608	0.9446
7	173.8000	605.2690	0.3360	0.9440
8	174.4333	601.2195	0.4296	0.9436
9	173.6667	590.6437	0.6278	0.9425
10	174.7667	592.1851	0.4969	0.9432
11	174.5333	594.7402	0.4124	0.9438
12	173.0333	594.5161	0.6019	0.9428
13	173.4667	579.3609	0.8077	0.9414
14	173.1000	609.1966	0.3066	0.9441
15	174.1333	599.7057	0.3944	0.9438
16	174.3000	593.8724	0.5216	0.9431
17	173.9667	602.2402	0.2602	0.9449
18	173.4667	600.1195	0.3909	0.9438
19	173.8000	590.2345	0.6396	0.9425
20	173.2667	592.7540	0.5286	0.9430
21	173.8333	598.2816	0.3690	0.9441
22	173.6000	593.2138	0.5331	0.9430
23	173.4000	599.3517	0.5523	0.9431
24	173.7000	605.3897	0.2815	0.9444
25	173.3000	600.6310	0.4297	0.9436
26	173.8000	608.2345	0.2247	0.9446
27	173.7000	604.1483	0.3706	0.9439
28	173.8000	601.9586	0.4013	0.9437
29	173.7667	590.5299	0.6898	0.9423

**ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)**

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
30	173.3667	603.5506	0.3707	0.9439
31	173.7333	598.7540	0.3886	0.9439
32	174.0000	602.2759	0.3037	0.9444
33	174.6333	593.2057	0.4951	0.9432
34	174.5667	596.1161	0.4002	0.9439
35	173.9667	597.2747	0.3995	0.9438
36	173.3000	599.2517	0.4653	0.9434
37	173.3000	594.3552	0.5344	0.9430
38	173.3000	597.0448	0.4709	0.9434
39	173.6667	582.9885	0.6474	0.9422
40	173.8000	592.5103	0.5587	0.9429
41	173.3667	588.3092	0.5928	0.9426
42	173.2667	596.7540	0.5356	0.9431
43	173.4333	598.3230	0.4326	0.9436
44	173.6333	592.1713	0.4984	0.9432
45	173.5667	583.2885	0.5971	0.9426
46	173.5333	590.4644	0.4935	0.9433
47	173.4333	590.8057	0.6073	0.9426
48	173.5000	584.1207	0.7323	0.9419
49	173.2667	594.2713	0.6008	0.9428
50	173.9667	597.2747	0.3855	0.9440
51	173.1000	605.3345	0.2717	0.9445
52	173.4000	597.0069	0.3952	0.9439
53	173.4333	588.5299	0.6606	0.9423
54	173.3333	602.7816	0.3513	0.9440

Alpha = .9443

**ตารางผนวกที่ 2** แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ รายข้อ (Item-total Statistics)

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	67.4000	53.4207	0.5543	0.8094
2	67.1000	55.8127	0.2834	0.8218
3	67.5667	52.1161	0.4764	0.8119
4	68.4000	54.7310	0.4243	0.8153
5	66.9667	57.9644	0.2323	0.8229
6	67.4000	53.4207	0.4262	0.8148
7	67.8000	53.1310	0.4707	0.8124
8	66.9333	57.9954	0.1506	0.8261
9	67.2333	55.2195	0.3793	0.8173
10	67.1000	56.8517	0.1934	0.8261
11	68.6667	53.3333	0.4333	0.8144
12	67.1000	54.7828	0.4821	0.8134
13	67.3667	56.8609	0.1862	0.8266
14	66.9000	57.1276	0.2667	0.8218
15	67.4000	53.8345	0.3929	0.8167
16	67.6000	52.4552	0.5980	0.8065
17	68.1000	51.6793	0.5866	0.8059
18	67.5000	51.9828	0.4454	0.8141
19	67.1000	56.3000	0.2412	0.8238
20	68.0000	49.5862	0.6017	0.8035

Alpha = .8241

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

- ชื่อ นามสกุล : นายธวัช ยิ่งประเสริฐ
- วัน เดือน ปีที่เกิด : 16 ธันวาคม 2512
- สถานที่เกิด : จังหวัดปราจีนบุรี
- ประวัติการศึกษา : 2536 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)  
สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ตำแหน่งงาน : บุคลากร
- สถานที่ทำงาน : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาอากาศไทย
- ทุนการศึกษาปริญญาโท : สภาอากาศไทย