



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง บรรยายการสอ้งการกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

Organizational Climate and Organizational Commitment of The Police General
Hospital Nurses

นามผู้วิจัย ร้อยตำรวจโทหญิงปองทอง เดชศิริพยัคฆ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี, ร.ม.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฐวิณี บุญนาค, Dr.rer.soc.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ ชาบุญศิลป์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

Organizational Climate and Organizational Commitment of
The Police General Hospital Nurses

โดย

ร้อยตำรวจโทหญิงปองทอง เดชศิริพยัคฆ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์, ร้อยตำรวจโทหญิง 2557: บรรยายการองค์การกับความผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี, ร.ม. 135 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยายการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ
2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ และ 3) เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ของบรรยายการองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ
กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย คือ พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 275 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ
ชั้นภูมิและหาสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า บรรยายการองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ อยู่ในระดับสูง สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยายการองค์การมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลายมือชื่อนิตดา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Pongtong Dechsiriphayak, Police Lieutenant 2014: Organizational Climate and Organizational Commitment of The Police General Hospital Nurses. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Nitaya Ngernprasertsri, M.A. 135 pages.

The objectives of the research were 1) to study observe organizational climate of the nurses at Police General Hospital, 2) to study organizational commitment of the nurses at Police General Hospital, and 3) to study the relationship between the organizational climate and the organizational commitment. The sample composed of 275 nurses at Police General Hospital by proportional stratified random sampling method. Data was collected by questionnaires, and analyzed by statistical software. Statistical tools used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation at the 0.05 level of significance.

The results of the research found that organizational climate and organizational commitment of the Nurses at Police General Hospital were at high level. The hypothesis testing revealed that the organizational climate had relationship with the organizational commitment at the 0.05 level of significance.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์นิตยา เงินประเสริฐศรี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวิทย์ บุญนาค อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งบุคคลใกล้ชิดที่ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่ผู้วิจัย และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งบิดามารดาที่สนับสนุนส่งเสริมการเรียนและการวิจัยมาโดยตลอด และหวังว่างานวิจัยเรื่องนี้จะมิประโยชน์สำหรับโรงพยาบาลตำรวจ

ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์
พฤษภาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	24
ข้อมูลโรงพยาบาลตำรวจ	37
ผลงานวิจัยเกี่ยวข้อง	43
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	52
กรอบแนวคิดการวิจัย	54
สมมติฐานการวิจัย	54
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการให้คะแนน	60
การทดสอบความแม่นยำและความน่าเชื่อถือได้	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	65
ผลการวิจัย	65
ข้อวิจารณ์	97
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	110
สรุปผลการวิจัย	110
ข้อเสนอแนะ	113
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	118
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	126
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	132
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	135

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มงาน	60
2	จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	66
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการองค์การ ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เป็นรายด้าน	68
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านโครงสร้างขององค์การ	69
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ	70
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความอบอุ่น	71
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการสนับสนุน	72
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	73
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความขัดแย้ง	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	75
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการ องค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความเสี่ยง	76
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เป็นรายด้าน	77
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพัน ด้านความรู้สึกรัก	78
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	79
15	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม	80
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับความผูกพัน ด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	81
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับความผูกพัน ต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	82
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายและความรับผิดชอบ กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	83
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายและความรับผิดชอบ กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	83
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายและความรับผิดชอบ กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	84
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นกับความผูกพัน ด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	85
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นกับความผูกพันต่อเนื่อง ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	85
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	86
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนกับความผูกพัน ด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	87
26	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนกับความผูกพัน ต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	88
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษกับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	89
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษกับ ความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	89
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษกับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	90
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับความผูกพัน ด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	91
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับความผูกพันต่อเนื่อง ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	91
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	92
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	93
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
36	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	94
37	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงกับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	95
38	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงกับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	95
39	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ	96
40	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	112
ตารางผนวกที่		
1	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร (ส่วนที่ 2)	133
2	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร (ส่วนที่ 3)	134

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1

กรอบแนวคิดการวิจัย

54



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความรู้สึกแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางอย่าง โดยมุ่งตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Buchanan, 1974)

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะและความผูกพันต่อองค์กรจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เป็นสภาพการณ์ชั่วคราว (Buchanan, 1974)

ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ 2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร และ 4) บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ลักษณะของงาน และการบริหารของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (Steers, 1977)

สำหรับบรรยากาศภายในองค์กรหรือในบางแห่งเรียกว่า “บุคลิกภาพขององค์กร” (Organizational Personality) นี้หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา (นิภา แก้วศรีงาม, 2532)

ในงานวิจัยเรื่องนี้ได้เลือกศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การในโรงพยาบาลตำรวจ โดยเฉพาะพยาบาล เพราะพยาบาลของโรงพยาบาลตำรวจมีการโอนย้ายหรือเปลี่ยนอาชีพเกิดขึ้น โดยพิจารณาได้จากสถิติดังต่อไปนี้ ในระหว่างปี พ.ศ. 2553-2555 พยาบาลมีการโอนย้ายและลาออกเป็นจำนวนทั้งสิ้น 30 คน (ฝ่ายอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ, 2556) ซึ่งการโอนย้ายและลาออกย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลตำรวจ

ดังนั้น งานวิจัยเรื่องนี้จึงเกิดขึ้นเพื่อตอบคำถามว่า พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาลตำรวจ คือ 1) ได้ทราบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล 2) ทราบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่ และ 3) สารสนเทศดังกล่าวจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจ

4. ทำให้ได้ข้อมูลแก่ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อนำไปใช้พิจารณาปรับปรุงพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

1.1 ศึกษาบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้แก่

- 1) โครงสร้างองค์กร
- 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 3) ความอบอุ่น
- 4) การสนับสนุน
- 5) การให้รางวัลและการลงโทษ
- 6) ความขัดแย้ง
- 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 8) ความเสี่ยง

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันต่อเนื่อง
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

2. ขอบเขตเชิงประชากร ศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยไม่รวมผู้ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อและเป็นลูกจ้างชั่วคราว

3. ขอบเขตเชิงเวลา ศึกษาในปี พ.ศ. 2557

นิยามศัพท์

บรรยากาสองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจที่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีต่อโรงพยาบาลตำรวจ ในด้านดังต่อไปนี้ว่าเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อลักษณะโครงสร้างโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ 1) ความชัดเจนของการแบ่งงาน 2) การกระจายอำนาจ 3) สายการบังคับบัญชา และ 4) กฎระเบียบข้อบังคับ
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในโรงพยาบาลตำรวจ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน
3. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้เรื่องความอบอุ่นในโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบจากเพื่อนร่วมงาน
4. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้
5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ
6. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มั่นใจว่าองค์การสามารถทนการแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
8. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม ความเสี่ยงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติและพฤติกรรมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจที่จะผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจว่าความผูกพันเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด

1. **ความผูกพันด้านความรู้สึก** หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจที่รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อโรงพยาบาล รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล การมีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล

2. **ความผูกพันต่อเนื้อ** หมายถึง พยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจมีแนวโน้มที่จะทำงานในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้พิจารณาถึงต้นทุนที่เขาได้ให้แก่โรงพยาบาลเป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พยาบาลจะต้องสูญเสียหากออกจากโรงพยาบาลไป

3. **ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม** หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม บรรทัดฐาน หรือวัฒนธรรมของสังคม เป็นความผูกพันซึ่งพยาบาลรู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อโรงพยาบาล มีความจงรักภักดีและอุทิศตนให้กับโรงพยาบาล เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมเพื่อตอบแทนในสิ่งที่พยาบาลได้รับจากโรงพยาบาล

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ” ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ข้อมูลโรงพยาบาลตำรวจ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หรือในบางแห่งเรียกว่า “บุคลิกภาพขององค์การ” (Organizational Personality) นี้หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา (นิภา แก้วศรีงาม, 2532)

Tagiuri and Litwin (1968) เห็นว่าบรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

Gilmer (1971) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การ

Dessior (1977) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่าเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และ “ความรู้สึก” ของเขาที่มีต่อองค์กรในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Brown and Moberg (1980) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์การ คือ กลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรอันมีลักษณะ ดังนี้

1. บรรยายถึงสภาพขององค์กร
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. จะต้องคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
4. จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

Haiman, Scott, and Connor (1985) ได้ให้ความเห็นว่า บรรยากาศสององค์การ คือ บรรยากาศที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยเชื่อว่าสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์กรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Steers (1986) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์การ หมายถึง ทัศนคติ (attitudes) ค่านิยม (values) ปทัสถาน (norms) และความรู้สึก (Feeling) ของพนักงานเกี่ยวกับองค์การ

Nash (1987) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์การ หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย โครงสร้างและระบบงานซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานในองค์กร

Gibson *et al.* (1991: 744) บรรยากาศขององค์กร คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อมซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 278-279) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือ การปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรของบรรยากาศขององค์การ นี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นอย่างไร แตกต่างอย่างไรด้วย

นิภา แก้วศรีงาม (2547: 211) ให้ความหมายของบรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การและสภาพแวดล้อมของ ที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้สภาพเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานออกมา

จากคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ พอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความเข้าใจที่ สมาชิกในองค์การมีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้มีต่อลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างของ องค์การ เป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทนหรือการลงโทษต่อ ผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงในองค์การ การติดต่อสื่อสาร ตลอดจนการยอมรับในองค์การ ซึ่งบรรยากาศ องค์การนี้จะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์การหนึ่ง

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของ สมาชิกภายในองค์การ การศึกษาองค์การในแง่มุมต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศของ องค์การ เพราะบรรยากาศองค์การไม่ได้หมายถึงเพียงว่าเป็นอุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อ ร่างกายเท่านั้น แต่จะหมายครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย ซึ่ง บรรยากาศในองค์การนี้จะมีส่วนสำคัญต่อผลิตผลและประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะ ก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศของ องค์การไม่ดี ย่อมจะเป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถของสมาชิก ไม่จูงใจให้สมาชิกขององค์การตั้งใจ ทำงานเท่าที่ควรเป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532: 192)

Hellriegel and Slocum (1974) เห็นว่านักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เสนอความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น Kolb, Rubin, and McIntyre (1979) ชี้ว่า แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การจะช่วยให้

1. เข้าใจถึงผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ

2. บรรยากาศองค์การจะช่วยให้การศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน พฤติกรรมองค์การและสุขภาพองค์การ

Steers and Porter (1979) ชี้ว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การถูกส่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต

Litwin and Stringer (1985) เชื่อว่าแง่มุมต่างๆ ขององค์การไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ สามารถศึกษาได้ด้วยแบบความคิดที่ว่าด้วยบรรยากาศองค์การ ซึ่งสมาชิกสามารถหยั่งรู้รู้สึกหรือมีมโนภาพได้ว่า องค์การของตนมีบรรยากาศน่าทำงานหรือไม่อย่างไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การทุกระดับ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนอย่างสำคัญที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังคำกล่าวของ นิภา แก้วศรีงาม (2532) ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับบรรยากาศภายในองค์การ ในขณะที่บรรยากาศภายในองค์การจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่

รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

Likert (1961) มององค์การในเชิงระบบทั้งระบบและให้แบ่งรูปแบบบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) ผู้บริหารให้ความพึงพอใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัว การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติการ อำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. รูปแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ (Benevolent Authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้ว่างใจและจริงใจต่อผู้ปฏิบัติการ จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้าง บางครั้งผู้ปฏิบัติการสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การ

3. รูปแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร วางนโยบายขององค์การไว้กว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการทำงาน ให้ความไว้ว่างใจและจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางสมบูรณ์ ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

4. รูปแบบมีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้บริหารให้ความไว้ว่างใจและจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงานและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม

ตามความคิดเห็นของ Likert (1961) บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด บรรยากาศองค์การในรูปแบบที่ 4

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบเช่นกัน คือ

1. บรรยากาศแบบการใช้อำนาจ (Authoritarian Climate) ซึ่งรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัดรูปแบบบรรยากาศเช่นนี้จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง และมีทัศนคติไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์การ

2. บรรยากาศแบบเน้นความเป็นกันเอง (Affiliative Climate) ผู้ปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดสนิทสนม และมีความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความพึงพอใจในงานสูง แต่ความคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศที่มุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement Oriented Climate) ถือเอาเป้าหมายขององค์การเป็นหลักสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลผลิต ความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4. บรรยากาศที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน (Employee-Centered Climate) มีลักษณะสำคัญ คือ มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดอัตราการลาออกจากงาน อีกทั้งลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกปฏิบัติงานอีกด้วย

Brown and Moborg (1980) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัด และผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์การจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2. องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์การแบบนี้พัฒนามาจากองค์การแบบแรก กล่าวคือ แบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแข่งขันชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่แต่องค์การที่มี

บรรยากาศเน้นการทำงานที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ในกฎเกณฑ์ และระเบียบ ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมเป็นการยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักการเป็นหลักการตัดสินใจ หรือประเมินผลการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากคนที่ทำงานในบรรยากาศองค์กรลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่โดยทันที

4. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

การศึกษาในเรื่องของบรรยากาศครั้งแรกนั้น เริ่มต้นโดย Lewin ในปี ค.ศ. 1930 โดยเขาพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน โดยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาลนั้นจะขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาลนั้น (สมยศ นาวิการ และ ศุภดี รุมาคม, 2520)

McGregor (1960) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวว่า รูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะการรวมอำนาจภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แต่อย่างไรก็ตาม McGregor เห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศองค์การข้างต้นมิได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้น เป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎี Y จะเป็นในแง่บวก

Argyris (1972) ได้เสนอแนวคิด Immaturity-Maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง การที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานต่ำกว่าความสามารถของพนักงานย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การ การปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงการต่อต้านองค์การอีกด้วย

Brunswik (1977) ได้พยายามที่จะทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของบรรยากาศขององค์การมากยิ่งขึ้นด้วยการให้ความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของบรรยากาศจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

การวัดบรรยากาศองค์การ

แนวทางอย่างหนึ่งที่จะนำไปใช้วัดบรรยากาศขององค์การ คือ การประเมินบรรยากาศขององค์การโดยตรง โดยผ่านการรับรู้ของพนักงานที่อยู่ภายในองค์การนั้น (สมยศ นาวิการ และ ศุภศิริ รุมาคม, 2520) ด้วยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การ การวัดบรรยากาศองค์การในลักษณะนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา ดังนี้

Forehand and Gllmer (1964) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 5 มิติ คือ

1. ขนาดและโครงสร้างองค์การ (Size and Structure) โครงสร้างองค์การมีความเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมาก ซึ่งช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุด

ตัดสินใจคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อย ช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ลักษณะผู้นำในองค์การ (Leadership Pattern) รูปแบบการบริหารพนักงานของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน

3. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การแต่ละองค์การย่อมมีเป้าหมายแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ และองค์การที่ให้บริการสาธารณะต่างก็มีเป้าหมายขององค์การแตกต่างกัน

4. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ความซับซ้อนของระบบที่แต่ละองค์การนำมาใช้จะแตกต่างกัน ซึ่งความซับซ้อนอาจจะเป็นเรื่องของจำนวนและลักษณะความเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ ของระบบ ซึ่งรูปแบบของความเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมายภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี ฯลฯ

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์การจะแสดงให้เห็นสถานภาพการจัดระเบียบ อำนาจ หน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การนั้น

Halpin and Croft (1966) วัดบรรยากาศสององค์การในรูปของมิติบรรยากาศ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ แล้วแปลมิติบรรยากาศสององค์การทั้ง 8 มิติ ให้เป็นแบบบรรยากาศสององค์การ 6 แบบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่

1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงานกัน

1.2 อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป ผู้ปฏิบัติงานอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก

1.3 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

2.1 ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีน้อย

2.2 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตรา สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2.4 กรณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีเมตตากรุณา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและธุระส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

Halpin and Croft (1966) ได้ตั้งเกณฑ์ในการจัดบรรยากาศองค์การโดยแปลคะแนน 8 มิติเป็นคะแนนมาตรฐานแล้วพิจารณาจัดเป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบซึมเซา ซึ่งเขาอธิบายลักษณะเฉพาะดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักใคร่ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ผู้บริหารไม่นั่งผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานดี ขวัญในการทำงานดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแจ่มใส พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปรานีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดมากกว่าบรรยากาศแจ่มใส

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) ผู้บริหารจะเน้นผลงานคอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อยผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกันตลอดเวลา ทำให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานและกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ภาวการณ์นำไปเป็นบริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบหรือการนิเทศงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์ด้าน

ส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในงาน หรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารบริหารงานหละหลวมละเลยการบริหารงานบุคคล แต่พยายามแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจของสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตรา แนะนำเทศนาอย่างใกล้ชิดผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความล้มเหลวเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวก ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ดีทุกอย่าง ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้น้อยกว่าผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบซิมเซา (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ บุคลิกภาพของผู้นำ และสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณาขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศที่ไม่ดีต้องรีบแก้ไข

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความท้าทายของงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน

4. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์กรสามารถทนการแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

9. ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

HellyJel and Slodum (1974) กล่าวว่าตัวแปรที่กำหนดบรรยากาศองค์การ ได้แก่

1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
2. ระดับความรับผิดชอบ
3. มาตรฐานของผลผลิตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
4. ระบบการให้รางวัล
5. การกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน
6. ความเป็นมิตรในองค์การ
7. รูปแบบการเป็นผู้นำ

Likert and Likert (1976) ได้ทำการวัดบรรยากาศองค์การ โดยพิจารณาจากมิติหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ ถ้ามีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบถึงใครแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย
3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน
4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง
5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ เทคนิคที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว เป็นไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดการอย่างดี

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้น จะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกันขององค์กร พร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนักเพื่อเงิน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Steers and Porter (1979) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อนมีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมากพนักงานในองค์กรจะรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในองค์กร มีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระสามารถใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์กรก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผยและรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีการไว้วางใจกัน และสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่บรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระยอมรับสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากขึ้น

Lauer (1997) ได้ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร โดยการทดลองเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 4 มิติ ดังนี้

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ วัดได้โดยตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ทางด้านลักษณะโครงสร้างดังนี้ เช่น ความกว้างของการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การ จำนวนระดับต่าง ๆ ภายในองค์การ และจำนวนระดับต่าง ๆ จากฝ่ายบริหารสูงสุดถึงแผนกวิจัยและพัฒนาไม่มีความสำคัญและความหมายปรากฏให้เห็นแต่อย่างใด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โครงสร้างขององค์การและส่วนประกอบย่อยของโครงสร้างมีอิทธิพลน้อยมากเกี่ยวกับปฏิกิริยาทางด้านบวกหรือลบต่อบรรยากาศทั้งหมดขององค์การ

2. กระบวนการที่ใช้ในองค์การจะรวมความถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ความถี่ของการพิจารณา ทบทวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ ความระมัดระวัง ความตั้งใจที่เกี่ยวกับการทบทวน การปฏิบัติงานและการให้สิ่งชดเชย ระดับของความเป็นเอกเทศทางด้านวิชาชีพ การมอบหมายงาน โดยทั่วไปไปเปรียบเทียบกับมอบหมายงานเฉพาะอย่าง การสนับสนุนเจ้าหน้าที่จากผู้บริหาร พบว่าความสำคัญระหว่างองค์ประกอบของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วมีความสำคัญกับความชอบพอหรือความพอใจในบรรยากาศขององค์การมาก

3. การปฏิบัติงานภายในองค์การ โดยวัดจำนวนของสัญญาณที่ได้ทำขึ้นกับความสำเร็จตามที่ได้รับตามสัญญาและการยึดมั่นตามตารางเวลาและค่าใช้จ่าย องค์ประกอบทางด้านนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์บ้าง แต่ก็น้อย

4. ความพอใจงาน โดยอาศัยจากทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน ความพอใจด้านสังคม ความมีชื่อเสียง ความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน การได้รับในสิ่งที่ต้องการจะได้รับจากการปฏิบัติงานและค่าจ้าง ผลการทดลองแสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างชัดเจนของความพอใจงานว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะนำไปสู่ความพอใจในเรื่องบรรยากาศขององค์การ

Canbell and Beaty (1971) และ Karasick (1973) ทั้งสองกลุ่มได้เสนอมิติ (Dimension) ของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ซึ่ง Steers ได้สรุปไว้ว่าประกอบไปด้วยมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์การ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล- การลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) ความมากน้อยของการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอ และอื่น ๆ

3. การรวมการตัดสินใจ (Decision Centralization) ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement Emphasis) ความปรารถนาของคนในองค์กร ในอันที่จะทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) ความมากน้อยของการที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรม และการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคง/ความเสี่ยง (Security Versus Risk) ความมากน้อยของแรงกดดัน (Pressures) ในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและกระวนกระวาย (Anxiety) ของสมาชิก

7. ความเปิดเผย/การป้องกันตัวเอง (Openness Versus Defensiveness) ความมากน้อยของการที่บุคคลพยายามปกปิดความผิดและถือดี แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) ความรู้สึกทั่วไปของคนในองค์กรเป็นสิ่งที่ดีที่จะทำงานด้วย

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and feedback) ความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขาและความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) ความมากน้อยของการที่องค์กรรู้ว่าเป้าหมายของ องค์กรคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัวและแสวงหาสิ่งใหม่ รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเน

ปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย เทคโนโลยี ขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการ ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยี
2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน
3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความ สัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน
5. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รับประทานอาหาร และสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Becker (1960) เห็นว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น (Side bet) ซึ่งความผูกพันนี้ ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคล และกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น

Kanter (1968) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลา แรงงาน และความจงรักภักดีให้กับองค์กร

Sheldon (1971) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจของสมาชิกที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น

Buchanan (1974) ได้ให้ความเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน ในเป้าหมาย คุณค่าขององค์กร บทบาทหน้าที่ของบุคคลที่สัมพันธ์กับเป้าหมายและคุณค่า นั้น เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดี ชื่นชมต่อองค์กร การมีความรู้สึกร่วม หรือผูกพันทางจิตวิทยาในภาระหน้าที่ต่อองค์กรของปัจเจกบุคคล

Marsh and Mannari (1977) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความ รู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับ เป้าหมายขององค์กร และ การมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร

Steers (1977) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร รวมทั้งมีทัศนคติที่มั่นคงต่อองค์กร

Mowday (1982) เห็นว่า ความหมายของความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศ ตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Salancik (1983) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้นพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อ องค์กรที่ นักวิชาการได้นำเสนอทั้งในด้าน “เจตคติ” และ “พฤติกรรม” สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันของสมาชิกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกายกำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับการทำงานเพื่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ อย่างเต็มที่ ตลอดจนการมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้คำนิยามนี้ในการวิจัยครั้งนี้

ปัจจุบันผู้บริหารองค์กรให้ความสนใจกับการศึกษาแนวคิดปัจจัยและผลของความยึดมั่น ผูกพันเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผลให้พนักงานขาดงานและลาออก (Wilson and Laschinger, 1996) เพราะการที่พนักงานลาออกจากองค์กรนั้นองค์กรจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและจ้างพนักงานใหม่เช่นเดียวกับองค์กร โรงพยาบาลตำรวจที่ให้บริการสุขภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการให้บริการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องเมื่อบุคลากร ลาออกองค์กรจะต้องสูญเสียทรัพยากรเพิ่มเพื่อสร้างบุคลากรใหม่ขึ้นมาทดแทน ดังนั้น จึงเป็น ความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กรที่จะต้องปรับปรุงค้นหาวิธีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรลดความคิดในการลาออกจากองค์กรเนื่องจากบุคลากรที่มีความ

ผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรตามที่กล่าวมานั้นทำให้มีผลงานวิจัยเชิงประจักษ์เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากโดยนักวิชาการหลายท่านได้มองแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิด

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม

แนวคิดนี้อาจกล่าวได้ว่าเริ่มต้นจาก Becker (1960) ได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง Side-Bet Theory

ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรเนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side-bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลากำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไปเช่นโอกาสในการไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นเมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว อาทิเช่นบำเหน็จบำนาญซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไป โดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเรานั้นได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ

2. แนวคิดด้านเจตคติ

ในสมัยแรก ๆ นั้น แนวคิดนี้จะศึกษาโครงสร้างความผูกพันต่อองค์กรในมิติเดียว คือ ความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กร (Affective Attachment to an Organization) เช่น การศึกษาของ Mowday, Steers, and Porter (1979)

Allen and Meyer (1990) ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การในแง่ความผูกพันทางด้านทัศนคติ เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคล มีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ขณะที่เป็สมาชิกองค์การและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การ ไป แนวคิดนี้สัมพันธ์กับแนวคิด “Side bet Approach” ของ Becker (1960)

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะว่าเขาเห็นด้วย หรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจาก บรรทัดฐานขององค์การ และสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นสิ่งที่แสดง ออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การก็ลดน้อยลง โดยมีแนวคิดที่ว่าความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ นั้นประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนทำงานกับองค์การ โดยไม่ลาออกไปเป็นเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) มิติที่สองคือ ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับองค์การ นั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าคนผูกพันและรักษาสมาชิกภาพกับองค์การ ไว้เพราะเขารู้สึกว่าต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ องค์กร มีประสิทธิภาพและอยู่รอดตลอดไป นอกจากองค์กรจะสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างทัศนคติที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์กร เพื่อนำทาง องค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ความยึดมั่นผูกพันจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้โดยนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

Buchanan (1974) ให้ความ เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก (turn-over) จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของ บุคคลต่อเงื่อนไขของงานในแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะ
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันและสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่สภาพการณ์ชั่วคราวจะไม่มีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร

Steers (1977) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร

Smith *et al.* (1983) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นผลประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือ หน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra Role Behavior) ที่เขายินดีจะทำให้กับองค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

Whithey and Cooper (1989) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิด การละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กร การไปในที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Litwin and Stringer (1968) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์กรออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความท้าทายของงาน
3. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน
4. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้
5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น
6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์กรสามารถทนการแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

Steers (1977) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของ งานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ

2.1 ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy)

2.2 ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety)

2.3 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job Identification)

2.4 ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback)

2.5 โอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ

- 3.1 ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude)
- 3.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์การ (Met Expectation)
- 3.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance)
- 3.4 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

Allen and Meyer (1990) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิศระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่างองค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม ในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steers (1977) และ Mottaz (1988) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก นอกจากนี้ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่า อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก เขาสันนิษฐานว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกระดับต่ำ จะเลือกที่จะออกจากองค์การ ขณะเดียวกันพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกระดับสูง เลือกที่จะอยู่กับองค์การในช่วงระยะเวลายาวกว่า เพราะพวกเขาเชื่อถือในองค์การ และภาระหน้าที่ขององค์การ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื่องในระยะเริ่มแรก เพราะมันคล้ายกับเป็นเครื่องวัด การลงทุนในองค์การ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ การลงทุนในอาชีพ และทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้น ๆ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัววัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม

นอกจากนี้แล้วลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัย องค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่น ๆ ที่พบ เช่น ตัวอย่าง พนักงานที่เชื่อว่างานในปัจจุบันของเขามีความสำคัญมากกว่างานอื่น ๆ มันจะเป็น

การสูญเสียถ้าเขาได้ออกจากองค์กร ในทางกลับกัน ถ้าเขาเรียนรู้ว่างานอื่นสำคัญกว่างานในปัจจุบัน ความผูกพันต่อเนื่องของเขาจะอยู่ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร Allen and Meyer (1990) ได้ยกตัวอย่างการศึกษาของ Grube (1990) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม การพึ่งพา องค์กรและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรม ตอบแทนต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพัน เพราะลักษณะงานที่ชอบของแต่ละบุคคลไม่น่าจะเหมือนกัน เช่น บุคคลที่สัมผัสงานสำหรับตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจของพวกเขาตามลักษณะงาน บางครั้งพนักงานจะคาดหวังในลักษณะของงานบางอย่าง เช่น การบริหารงานด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการบริหารจากภายในไม่ใช่การบริหารจากการควบคุมภายนอก พนักงานที่รับรู้ว่าเขามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารและมีอำนาจหน้าที่บางอย่าง มีอิทธิพลเหนือปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เขาไม่ได้คาดหวังไว้ แต่ได้รับจากองค์กรเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และเขาจะแสดงการกระทำบางอย่างเป็นการแลกเปลี่ยนการพึ่งพาองค์กรมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ แต่บางครั้งมีระดับต่ำกว่าเพราะปริมาณของการพึ่งพาบางอย่างเท่านั้นที่คาดว่าจะได้จากองค์กรทั้งหมด

สำหรับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่จะผูกพัน นอกจากว่าอายุจะสะท้อนรูปแบบการแลกเปลี่ยนของค่านิยมและหน้าที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานของพนักงานต่อองค์กรความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการลาออก พนักงานที่มีบรรทัดฐานว่าเป็นการไม่สมควรที่จะลาออกก็มักจะไม่ได้ลาออกนอกจากนี้แล้ว Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่าทั้งความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมเป็นพฤติกรรมความผูกพัน

Dunham, Grube, and Castaneda (1994) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management) ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่ 1) อายุ 2) อายุงาน 3) ความพึงพอใจในอาชีพ 4) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 2) การพึ่งพาได้ขององค์กร 3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Baron (1996) กล่าวว่าความผูกพันก็เหมือนกับความพึงพอใจในงานก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

1. ตัวงานเองโดยทั่วไประดับความรับผิดชอบที่สูงกว่าการมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายความน่าสนใจและความหลากหลายของงานมีส่วนทำให้ความผูกพันสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามระดับความตึงเครียดและความไม่แน่ชัดในบทบาทจะมีผลทำให้ความผูกพันลดลง

2. ความผูกพันได้รับผลกระทบจากโอกาสที่จะได้รับจากการว่าจ้างงานจากที่อื่นถ้ารับรู้ว่ามีโอกาสในการทำงานอื่นได้มากและมีทางเลือกที่ต้องการมากขึ้นความผูกพันในแต่ละบุคคลจะมีแนวโน้มต่ำลง

3. ความผูกพันได้รับผลกระทบจากลักษณะส่วนบุคคลที่หลากหลายด้วยบุคคลที่มีอายุมากกว่าระยะเวลาในการทำงานมากกว่าหรืออาวุโสกว่าในตำแหน่งงานและบุคคลที่พึงพอใจกับระดับของผลการปฏิบัติงานของเขามีแนวโน้มว่าจะมีความผูกพันสูงกว่าบุคคลอื่นในอดีตมีผู้กล่าวว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่ำกว่าผู้ชายแต่การค้นพบในปัจจุบันพบว่าไม่เป็นความจริง

4. ความผูกพันต่อองค์กรได้รับผลกระทบจากปัจจัยอันเกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของงานโดยทั่วไป เช่น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในหัวหน้างานพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลงาน และมีความพึงพอใจในองค์กรของตนที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพของพนักงานบุคคลากรจะมีความผูกพันสูง โดยสรุปความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความผูกพันต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่งมีอิทธิพลจากปัจจัยที่แตกต่างกันมากมาย

Roy and Ghose (1997) ได้ศึกษาการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มแพทย์และพยาบาลโดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Awareness of Internal Environment) โดยแบ่งเป็นเป้าหมายขององค์กรคุณภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ในโรงพยาบาลกระบวนการรักษาคอนไชน์ของโรงพยาบาลงานของแต่ละหน่วยงานที่มีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร จุดแข็งด้านการเงินของโรงพยาบาลและข้อจำกัดด้านการเงินของโรงพยาบาล

2. ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (Awareness of External Environment) ซึ่งแบ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงนโยบายการรักษาคอนไชน์ของสังคมผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของโรคภัยต่าง ๆ ต่อโรงพยาบาลความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อโรงพยาบาลความต้องการต่าง ๆ ของคนไข้ที่ใช้บริการในโรงพยาบาล

จิระจิตต์ ราดา (2530) ได้กำหนดปัจจัยบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเอง ได้แก่ เป้าหมายและความต้องการส่วนบุคคล บทบาทในการทำงาน และความสามารถ

2. ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน โดยแบ่งเป็น โครงสร้างของงาน สิ่งจูงใจ การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ความสำเร็จในการทำงาน ระบบการพัฒนาความมั่นคงในงาน ความเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้ง การได้รับการยอมรับ ความยืดหยุ่นขององค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ คือ

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537) ได้กำหนดปัจจัยที่บ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายในงาน ได้แก่ ความอิสระของงาน ความสำคัญของ ความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอกงาน ได้แก่ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร
2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนต่องาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ และ โครงสร้างขององค์กร

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ได้แบ่งตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ การรับรู้ตามสภาพ ที่เป็นจริง และการรับรู้ตามที่ต้องการจะให้เป็น
2. มิติของวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ คือ
 - มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance)
 - มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty avoidance)
 - มิติที่ 3 ปัจเจกนิยม (Individualism)
 - มิติที่ 4 กลุ่มนิยม (Collectivism)
 - มิติที่ 5 ความเป็นชาย (Masculinity)
 - มิติที่ 6 ความเป็นหญิง (Femininity)

พร้อมพรรณ ปีหัตถกิจกุล (2541) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

2. ปัจจัยความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน

นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพานิชยกรรม ธุรกิจบริการและธุรกิจ อุตสาหกรรม

ข้อมูลโรงพยาบาลตำรวจ

ประวัติโรงพยาบาลตำรวจ

โรงพยาบาลตำรวจ (2556: Online) มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

พ.ศ. 2495 กองแพทย์กรมตำรวจ ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการจเรตำรวจ กรมตำรวจ ได้รับการยกฐานะให้จัดตั้งเป็นโรงพยาบาลตำรวจ ขึ้นตรงกับกองแพทย์อย่างเป็นทางการในสมัยของพลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ อธิบดีกรมตำรวจในสมัยนั้น โดยให้ใช้ที่ดินส่วนหนึ่งในกรมตำรวจในการจัดตั้งโรงพยาบาล มีอาคารชาติตระการโกศล (ซึ่งเป็นราชทินนามของ หลวงชาติตระการโกศล อธิบดีอธิบดีกรมตำรวจ) เป็นอาคารแห่งแรกของโรงพยาบาลตำรวจ และอาคารไถ่บ้านไช้ รองรับผู้ป่วยได้จำนวน 50 เตียง โดยมี พันตำรวจเอก ก้าว ณ ระนอง เป็นนายแพทย์ผู้อำนวยการ และ พันตำรวจโท แสงวันสวัสดิ์ เป็นหัวหน้ากองแพทย์ ในเวลาต่อมา โรงพยาบาลตำรวจได้รับความนิยมมากขึ้นเป็นลำดับ จึงได้จัดสร้างอาคารเพิ่มอีกหลายอาคาร เพื่อสามารถรองรับจำนวนผู้ป่วยได้เพิ่มมากขึ้น

พ.ศ. 2441 กิจการแพทย์ตำรวจได้เริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2441 รัฐบาลได้เปลี่ยนโรงพยาบาลสำหรับรักษาหญิงโสเภณีที่หลังวัด พลับพลาไชย ซึ่งสร้างปี พ.ศ. 2440 มาเป็นโรงพยาบาลตำรวจสำหรับพลตระเวน เพื่อรักษาดำรวจที่เจ็บป่วย พิสุจน์ บาดแผลและชันสูตรพลิกศพ เพื่อประกอบการพิจารณาคดีต่าง ๆ โดยมีชนชาติอังกฤษ ม. อีริก เซนต์เจ สองสัน มาเป็นเจ้ากรมกองตระเวนได้ชวนแพทย์ชาวต่างชาติมาช่วยทำการรักษา ประชาชนทั่วไปจึงนิยมมากและเรียกกันว่า “โรงพยาบาลวัดโลก” ต่อมาจึงได้มีแพทย์จากโรงพยาบาลศิริราชมาร่วม คือ ร.ต.อ.ขุนแพทย์ พลตระเวน (ต่อมาเลื่อนเป็นหลวงบริบาลเวชกิจ) ร.ต.ท.ขุนเจน พยาบาล (เจน บุญปวนิช) ต่อมาได้เป็นหัวหน้าแผนกแพทย์ และเลื่อนยศเป็น พ.ต.ท.หลวงเจน พยาบาล

พ.ศ. 2458 กรมกองตระเวนและกรมตำรวจถูกรวมกันเป็น “กรมตำรวจ” โรงพยาบาลวัดโลกถูกเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงพยาบาลกลาง” และถูกโอนไปสังกัดกองสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจได้จัดตั้งสถานพยาบาลใหม่เรียกว่า “กองแพทย์กลางกรมตำรวจ” ตั้งอยู่ที่สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง โดยมี พ.ต.ท.หลวงเจน พยาบาล เป็นหัวหน้ากองทำหน้าที่เช่นเดิม เมื่อต้องการรักษาผู้ป่วยในโรงพยาบาล ก็ส่งต่อผู้ป่วยไปที่โรงพยาบาลกลาง

พ.ศ. 2477 กองแพทย์กลาง กรมตำรวจ ถูกลดฐานะเป็น “แผนกแพทย์กองกลาง กรมตำรวจ” เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณขณะนั้น

พ.ศ. 2482 แผนกแพทย์กลาง ย้ายไปทำการอยู่ที่ตึกหลังใหม่ ภายในกรมตำรวจ ปัจจุบันนับเป็นที่ทำการของกองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจสันติบาล

พ.ศ. 2483 แผนกแพทย์กลางได้ถูกเปลี่ยนชื่อ แผนก 6 (แพทย์) กองปกครอง

พ.ศ. 2490 แผนก 6 (แพทย์) ได้ถูกเปลี่ยนชื่อ แผนก 5 (แพทย์) กองปกครอง

พ.ศ. 2491 แผนก 5 (แพทย์) ถูกยกฐานะเป็น “กองแพทย์กรมตำรวจ” ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจ มี พ.ต.ท.ขุนทวี เวชกิจ (แม่น ทวีเวชกิจ) เป็นหัวหน้า ในระยะนี้เริ่มเป็นปีแค้นมากขึ้น แบ่งแผนกเป็นแผนกพยาบาล แผนกเวชภัณฑ์

พ.ศ. 2495 แผนกพยาบาล ได้รับการยกฐานะเป็น โรงพยาบาลตำรวจ (รพ.พต.) ขึ้นต่อ “กองแพทย์” เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2495 โดยมีตึกชาติตระการโกศล และตึกโอวปุ่นโัว้ว รับผู้ป่วยได้ 50 เตียง โดยมี พ.ต.อ.กำว ฒ ระนอง เป็นนายแพทย์ผู้อำนวยการ และ พ.ต.ท.แสวง วัจนสวัสดิ์ เป็นหัวหน้ากองแพทย์ ได้รับความนิยมาจากประชาชนเป็นอย่างมาก มีอาคารทำการ 2 หลัง คือ ตึก “ชาติตระการโกศล” 2 ชั้น (ปัจจุบันได้ถูกรื้อและสร้างแทนด้วย “ตึกเฉลิมพระเกียรติ ร.9” มี 15 ชั้น) และ “ตึกพิบูลสงคราม” มี 3 ชั้น (ปัจจุบันได้ถูกรื้อและสร้างแทนด้วย “ตึกมงคลกาญจนาภิเษก” มี 19 ชั้น) มีจำนวนเตียง ทั้งหมด 150 เตียง

พ.ศ. 2496 จึงได้เปิดตึก “พิบูลสงคราม” เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2496 รับผู้ป่วยได้ 150 เตียง

พ.ศ. 2497 จึงได้เปิดตึก “ละเอียดพิบูลสงคราม” เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2497 เป็นตึกผ่าตัด และที่ทำการกองแพทย์

พ.ศ. 2503 กิจการกองแพทย์ตำรวจเจริญรุดหน้ามาโดยลำดับ ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2503 กรมตำรวจได้มีคำสั่ง ตั้ง พ.ต.อ.อุทัย ศรีอรุณ เป็นนายแพทย์ผู้อำนวยการ พ.ต.อ.บรรจง สติรแพทย์ เป็นรองผู้อำนวยการ และ พ.ต.ต. แสวง วัจนสวัสดิ์ เป็นหัวหน้ากองแพทย์ และให้กองแพทย์ตำรวจ ไปขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ

พ.ศ. 2506 ตึกชาติตระการโกศล นับเป็นอาคารหลังแรกของโรงพยาบาลตำรวจ ภาพถ่ายพร้อมโปสเตอร์ภาพยนตร์การกุศลให้กับ รพ. ตำรวจ 6 ตุลา 2506

พ.ศ. 2507 วันที่ 19 สิงหาคม 2507 เปิดตึกคนไข้พิเศษทางศัลยกรรม ขนาด 34 เตียง ชื่อตึก “ดวงสิทธิ์อนุสรณ์” และในปีเดียวกันโรงพยาบาลได้รับอนุมัติให้มีการวางแผนขยายเตียง เพื่อให้รับผู้ป่วยได้ถึง 1,500 เตียง ในระยะเวลา 15 ปี

พ.ศ. 2510 วันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2510 โรงพยาบาลตำรวจ เปิด “ตึกจริวงค์” เพื่อรับคนไข้ พิเศษทางอายุรกรรม และ “ตึกศรีวิกรณ์ 1-3 “ สร้างโดยเงินบริจาคเพื่อให้เป็นหอผู้ป่วยพิเศษ สำหรับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือบุคคลสำคัญ

พ.ศ. 2511 วันที่ 10 มกราคม 2511 โรงพยาบาลตำรวจ เปิด “ตึกบุญพิณิจ” และ วันที่ 23 สิงหาคม 2511 เปิด “ตึกทองหล่อทรงสะอาด” เป็นตึกทำการของงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู

พ.ศ. 2512 วันที่ 26 ธันวาคม 2512 โรงพยาบาลตำรวจ เปิด “ตึกอำนวยการและอุบัติเหตุ” เป็นอาคาร 5 ชั้น สร้างด้วยเงินบริจาค จากสำนักงานสลากกินแบ่ง และเงินทุนรัฐวิวงศ์ เวลาต่อมา โรงพยาบาลตำรวจ ต้องขยายเตียงจาก 150 เตียง เป็นตึกอำนวยการ 200 เตียง ในปี พ.ศ. 2510

- 260 เตียง ในปี พ.ศ. 2521

- 300 เตียง ในปี พ.ศ. 2523

- 400 เตียง ในปี พ.ศ. 2524

- 500 เตียง ในปี พ.ศ. 2525

- 680 เตียง ในปี พ.ศ. 2529

- 800 เตียง ในปี พ.ศ. 2532

พ.ศ. 2522 กองแพทย์ได้รับการยกฐานะเป็น สำนักงานแพทย์ใหญ่ (พต.) ตั้งแต่ 26 เมษายน พ.ศ. 2522 มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 4 กองบังคับการ และ 1 งาน คือ

1. กองบังคับการอำนวยการ (บก.อก.)
2. โรงพยาบาลตำรวจ (รพ.)
3. วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ (วพ.)
4. สถาบันนิติเวชวิทยา (นต.)
5. งานโรงพยาบาลดาราภิรมย์ (ดร.)

พ.ศ. 2535 เปิดอาคารเฉลิมพระเกียรติ ร.9 308 เตียง เป็นห้อง ไอ.ซี.ยู. หอผู้ป่วยพิเศษและสามัญ คัดฟ้าเป็นลาดจอดเฮลิคอปเตอร์ดำเนินการก่อสร้าง โดยมูลนิธิ รพ.ตำรวจ เป็นผู้จัดการเงินบริจาค ค่าก่อสร้าง ธนาคารทหารไทย จัดสร้างให้ 7 ชั้น วงเงิน 36 ล้านบาท ต่อมา ขยายเป็น 15 ชั้น ค่าก่อสร้างทั้งสิ้น และอุปกรณ์ต่างๆประมาณ 200 ล้านบาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเสด็จเปิดอาคาร 16 ม.ค. 2535 ได้เปิดดำเนินการเป็นบางส่วนแล้ว ถึงชั้น 12 จะทยอยเปิด ตามอัตรากำลังพล

พ.ศ. 2536 พต. ทำการรื้อตึกพิบูลสงคราม และตึกละเอียดพิบูลสงคราม เพื่อทำการก่อสร้างอาคารบำบัดน้ำเสีย รวมทั้งชั้นบนเป็นที่จอดรถ เริ่มสร้างวันที่ 3 กันยายน 2536 แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2538 ด้วยงบประมาณ 172 ล้านบาท

พ.ศ. 2537 เนื่องจาก พ.ศ. 2534 พต. ทำการรื้อถอนตึกรังสีและทันตกรรม ตึกโอวบน้ำโน้ไว ตึกไกลมานนท์ เพื่อทำการก่อสร้างตึกเฉลิมพระเกียรติราชินี เริ่มสร้างวันที่ 1 มีนาคม 2537 แล้วเสร็จวันที่ 16 ตุลาคม 2539 ด้วยเงินงบประมาณ 175 ล้านบาท

พ.ศ. 2538 วันที่ 1 พฤศจิกายน 2538 พต. ทำการก่อสร้างอาคารมณฑลกาญจนภิเษก ตรงบริเวณด้านหลังตึกเฉลิมพระเกียรติ ด้วยเงินงบประมาณ 293 ล้านบาท เพื่อใช้เป็นตึกผู้ป่วย ศัลยกรรม และออร์โธปิดิกส์ ดังนี้ ชั้นที่ 2-3-4 เป็นห้องผ่าตัด ชั้นที่ 5-6-7 เป็นสำนักงานแพทย์ วิทยุ ผลิตแพทย์ ผลิตแพทย์ออร์โธปิดิกส์ ชั้น 8-9-10 เป็นตึกผู้ป่วยสามัญ ชั้นที่ 11-12-13 เป็นตึกผู้ป่วยพิเศษ และในวันเดียวกัน (วันที่ 1 พฤศจิกายน 2538) ได้ทำการก่อสร้างอาคารที่พักพยาบาลในบริเวณด้านหลังของโรง พยาบาลตำรวจตรงตำแหน่งหอพักเก่า เป็นอาคารสูง 14 ชั้น สามารถใช้เป็นที่พักพยาบาลได้จำนวน 704 คน ใช้งบประมาณก่อสร้างทั้งสิ้น 137 ล้านบาท

ปัจจุบันมีฐานะเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ ขนาด 600 เตียง ให้บริการผู้ป่วย 7 สาขาหลัก ได้แก่ สาขาอายุรกรรม สาขาศัลยกรรม สาขาออร์โธปิดิกส์ สาขาสุนิรีเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม สาขาตา และสาขาหูคอจมูก ให้แก่ ตำรวจ ครอบครัวย และประชาชนให้การตรวจรักษาผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 550,000 ครั้งต่อปี และผู้ป่วยในเฉลี่ย 20,000 ครั้งต่อปี

บริการหลัก

บริการหลัก (Main Services) ของโรงพยาบาลตำรวจ คือ

1. การให้บริการด้านการแพทย์แก่ผู้ใช้บริการ ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 การส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.2 การป้องกันโรค
 - 1.3 การรักษาพยาบาล
 - 1.4 การฟื้นฟูสุขภาพ
2. การให้บริการด้านนิติเวชวิทยา

3. การผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์

4. เป็นฝ่ายอำนวยการด้านการแพทย์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความสามารถเฉพาะขององค์กร (Core Competency)

ความสามารถในการพัฒนาองค์กรสู่การบริการทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางระดับสูงสามารถรักษาโรคที่มีความซับซ้อน ก่อให้เกิดศูนย์การแพทย์เฉพาะทางต่าง ๆ หลายสาขา เช่น ศูนย์โรคหัวใจครบวงจร การบริการผ่าตัดข้อเข่าและข้อสะโพก ศูนย์โรคไต ศูนย์ผ่าตัดสมองและไขสันหลังด้วยกล้อง ศูนย์การวิจัยเซลล์ต้นกำเนิด และศูนย์ฝึกการช่วยชีวิตในสถานการณ์จำลอง เป็นต้น ส่งผลให้เกิดการดำเนินการตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

อัตรากำลัง

โรงพยาบาลตำรวจมีบุคลากรทั้งสิ้น 3,243 คน แบ่ง ออกเป็นกลุ่มใหญ่ ดังนี้ (สถิติ ปี พ.ศ. 2556)

- แพทย์และทันตแพทย์	201	คน
- พยาบาล	899	คน
- อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล	42	คน
- สหวิชาชีพ	130	คน
- ผู้ช่วยพยาบาล/ผู้ช่วยทันตแพทย์	97	คน
- ฝ่ายอำนวยการ	430	คน
- ลูกจ้างประจำ	152	คน
- ลูกจ้างชั่วคราว	1,292	คน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ” มีดังต่อไปนี้

1. ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
2. ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

จากการสำรวจเอกสาร พบว่าผลงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีดังนี้

Creaser (1966) ได้วิจัยบรรยากาศของโรงเรียนโดยใช้ Organizational Climate Descriptive Questionnaire (OCDQ) ถามครูและผู้ปกครองนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงเรียน

Gunn (1971) ได้วิจัยบรรยากาศของโรงเรียนมัธยม จำนวน 61 โรงเรียน ในรัฐมิสซิสซิปปี โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ผลการวิจัยพบว่า จำนวนนักเรียนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียน โดยโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยมีแนวโน้มของบรรยากาศเป็นแบบแจ่มใส ส่วนโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมาก แนวโน้มของบรรยากาศเป็นแบบซึมเศร้า

Cummings (1975) ได้วิจัยบรรยากาศโรงเรียนมัธยม ในปี ค.ศ. 1974 โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ สอบถามในโรงเรียนมัธยม จำนวน 28 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มี 17 โรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) โรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบเปิดจะมีครูที่มีประสิทธิภาพทางการสอนน้อยกว่าครูที่มีประสิทธิภาพทางการสอนมาก ซึ่งประสิทธิภาพทางการสอนมีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน นอกจากนี้ อายุ การอบรม ประสิทธิภาพทางการสอน สัณฐานวิทยาจะเกี่ยวข้องกับบรรยากาศในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างผิวในโรงเรียนที่มีบรรยากาศแบบปิดมีครูผิวดำน้อยกว่าครูผิวขาว มิติของขวัญ การกระตุ้นเตือนและการไม่ประสานงานจะมีอิทธิพลต่อบรรยากาศแบบเปิด

Wright (1999) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล โดยการศึกษาการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาลและบรรยากาศภายในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล และบรรยากาศภายในหน่วยงาน ส่วนระดับตำแหน่ง จำนวนปีที่ทำงานและเวรปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้ และยังพบอีกว่าพยาบาลรับรู้บรรยากาศภายในหน่วยงานว่าน่าพึงพอใจมากกว่าบรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล

พูนทรัพย์ ดีมาก (2528) ได้วิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำที่ปรับปรุงจากแบบสอบถาม LBDQ ของฮัลพิน (Halpin) และแบบสอบถามวัดบรรยากาศ องค์การปรับปรุงมาจากแบบสอบถาม OCDQ ของฮัลพินและครอฟท์ (Halpin and Croft) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลโดยส่วนรวมมีพฤติกรรมผู้นำมีลักษณะสัมพันธ์และมีมิติสัมพันธ์อยู่ในระดับกลาง บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาลโดยส่วนรวมมีแนวโน้มแจ่มใส พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีลักษณะสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแบบบรรยากาศองค์การ ส่วนพฤติกรรมผู้นำมีลักษณะภาพไม่มีความสัมพันธ์กับแบบบรรยากาศองค์การ

กนกวรรณ ร่วมไทย (2530) ได้วิจัยบรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติต่องานให้บริการลูกค้า ศึกษากรณีบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับทัศนคติในการให้บริการลูกค้า และยังพบอีกว่าบรรยากาศองค์การมีผลความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการลงโทษเพียงมิติเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการให้บริการลูกค้า และเป็นจริงเฉพาะพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และทำงานมาแล้ว 6 ปีขึ้นไป

วรรณภา ณ สงขลา (2530) ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยส่วนรวมอยู่ในระดับที่ดีหรือเหมาะสม ข้าราชการมีความพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์ที่ตัดสินใจได้ว่าสูง โดยเฉพาะเรื่องงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และพื่อนน้อยหรือไม่พอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้า และค่าตอบแทนในงานข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความพอใจในงาน บรรยากาศองค์การทั้งในระดับรวมและแยกมิติ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในงาน ตัวแปรมิติทางบรรยากาศ 4 ตัว

คือ การสนใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำ และการฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานของข้าราชการได้ดีที่สุดตามลำดับ

อำพัน ไชยทองศรี (2530) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ ที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Halpin and Croft ผลการวิจัยพบว่าโรงพยาบาลชุมชนมีบรรยากาศแจ่มใส รองลงมา คือ บรรยากาศแบบเข้มเข่า บรรยากาศองค์การ 8 มิติ พบว่า โรงพยาบาลชุมชนทุกขนาดมีมิติขาดความสามัคคีและมิติอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ส่วนมิติขวัญและมิติสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านพฤติกรรมผู้บริหารพบว่ามิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่างและมิติกรุณาปราณี โรงพยาบาลทุกขนาดอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขนาดของโรงพยาบาลกับแบบบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กัน

สุวจิ ศรีปัญญา (2536) ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม ในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ โดยเฉพาะมีเกณฑ์ที่ดีเกี่ยวกับความอบอุ่นในองค์กร และในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ ในด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การขัดแย้งในองค์กร และความผูกพันที่มีต่อองค์กร แต่มีทัศนคติค่อนข้างลบต่อโครงสร้างองค์การ และการได้รับรางวัลตอบแทนในองค์กร ส่วนทัศนคติที่มีต่ออาชีพรับราชการอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจมีเพียงเรื่องเพศเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมและบรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติอาชีพรับราชการ โดยตัวแปรด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การ การได้รับรางวัลตอบแทน และความอบอุ่นในองค์กรมีอิทธิพลกำหนดความเต็มใจที่จะรับราชการในสังกัดหน่วยงานตามลำดับ

ศิริวรรณ กิตติเวชกุล (2539) ได้วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมชลประทาน จำนวน 347 คน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมชลประทานรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และสายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศ องค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่

เพศชายมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ส่วนข้าราชการที่มีอายุมากจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่าและข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่โสด ส่วนผู้ที่มีระดับเงินเดือนน้อยจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับเงินเดือนมาก นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาการรับราชการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จุฑารัตน์ สุกันธรรัตน์ (2541) ได้วิจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 293 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลตากสินมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความเครียด อยู่ในเกณฑ์ปกติ และยังพบอีกว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนวิชาชีพและภาระทางครอบครัวมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

จากผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาระทางครอบครัว ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิชาชีพ สายงานที่สังกัดและขนาดองค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสำรวจเอกสาร พบว่าผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

Grusky (1966) ได้วิจัยการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะงานที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่งได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น และยังพบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมปลายจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายมีโอกาสย้ายออกไปทำงานที่อื่นได้น้อยกว่าผู้ที่จบปริญญาตรี และยังพบอีกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่กับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์กรนานก็จะยิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงขึ้น และยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Ritzer and Trice (1969) ได้วิจัยเพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 623 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะว่าคนที่มียาุมมากก็จะยังมีการลงทุน (Side-Bet) ในองค์กรมากขึ้น และจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้นด้วย

Sheldon (1971) ได้วิจัยการลงทุนและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 136 คน ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคคลที่มีตำแหน่งระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคคลในระดับตำแหน่งต่ำกว่า เพราะผู้มีตำแหน่งที่สูงนั้นมักเป็นระดับผู้บริหารมากกว่าวิชาชีพซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปจะทำให้สูญเสียความสามารถทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้มีตำแหน่งระดับสูงจึงมีทางเลือกที่จำกัด และยังพบอีกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของกำไร รางวัล บำเหน็จ บำนาญ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลผูกพันกับองค์กร

Hrebiniak and Alutlo (1972) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศหญิงกับเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานแล้วหรือเป็นหม้ายจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าหญิงโสด และยังพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุยิ่งมากความผูกพันต่อองค์กรก็มากยิ่งขึ้น เพราะผู้มีอายุมากมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานด้วย อีกทั้งยังพบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนที่จะศึกษาต่อในระดับสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูและพยาบาลที่วางแผนศึกษาต่อหรือไม่แน่ใจว่าจะศึกษาต่อหรือไม่

Buchanan (1974) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาล จำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

Steers (1979) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ตำแหน่งในองค์กร (Position) และระยะเวลาที่อยู่กับองค์กร (Tenure) เขากล่าวว่าคนที่ได้ทำงานดี (Good Jobs) มีเจตนาที่จะอยู่กับงานนั้น และยังคงอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ยิ่งทำให้เขามีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น โดยให้เหตุผลว่าการที่บุคคลอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเพราะเมื่อเวลาผ่านไปบุคคลจะมีความสามารถในการทำงานได้น้อยลง และบุคคลจะมีความชำนาญเฉพาะงานขององค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบันมาก ดังนั้นการที่จะออกจากหน่วยงานเดิมจึงลดลง นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่อยู่ในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นและอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมีความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำ ๆ

Franken (1982) ได้กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามอายุ เพราะเมื่อถามคนงานเกี่ยวกับงานของเขา คนงานที่มีอายุมากจะมีความพอใจในงานที่เขาทำมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากการที่คนงานเหล่านั้นมีประสบการณ์ในการอยู่ในองค์กรมากขึ้น และทราบว่าจะสามารถบรรลุถึงสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรได้อย่างไร ทำให้พวกเขาไม่มีการคาดหวังที่สูงเกินไป และมีแนวโน้มที่จะมองงานที่ทำอยู่ปัจจุบันอย่างใกล้ชิดกับความคาดหวังของเขา สะท้อนให้เห็นว่า คนงานที่มีอายุมากจะพบว่างานมีความน่าพึงพอใจมากกว่า และมีการค้นพบที่สอดคล้องว่า คนหนุ่มสาวมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจกับการทำงานมากกว่า และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานบ่อยกว่าด้วย

Chelte (1983) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานภายในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ คนที่มีอายุ มากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากคนที่มีอายุมากมีทางเลือกน้อยกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้นจึงมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

Glisson and Durick (1988) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรที่ให้บริการประชาชน (Human Service Organization) จำนวน 319 คน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาด้านนั้นมีทางเลือกจำกัด ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ๆ ทำให้เขาหาเหตุผล มาสนับสนุนในการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยการสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น

คนที่มีการศึกษาดำเนินการมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่คนที่สำเร็จการศึกษามักมีความเชื่อว่าสามารถหางานใหม่ได้ง่ายจึงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Tong (1993) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ จำนวน 2,424 คน ในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่าระดับเงินเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล

ศิริวรรณ ตันตราวิวัฒน์ (2530) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสิทธิผลสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า คนที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัลและแรงจูงใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวอาจไม่มีผลต่อความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งเป็นตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นความสัมพันธ์แบบมีเงื่อนไข คือ ความสัมพันธ์นี้เป็นจริงสำหรับข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 30-35 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับซี 4 และ 5 ทั้งนี้เพราะผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับนี้ถือว่าค่อนข้างมีสถานภาพและบทบาทสูง ประกอบกับอยู่ในช่วงวัยที่มีศักยภาพสูงเป็นผลให้มีโอกาสเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับ หัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบอีกว่าปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้วิจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณีการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือ ในบทบาทมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงาน สนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูง กว่าเพศหญิง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์กร ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้วิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่าย พัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วม ในการบริหารงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พร้อมพรรณ ปี่หัดถกกิจกุล (2541) ได้วิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ ความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนระดับการศึกษาไม่พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ และพยาบาลที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสำรวจเอกสาร พบว่าผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

Roy and Ghose (1997) ได้วิจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของ แพทย์และพยาบาลใน โรงพยาบาลรัฐบาล เมืองกัลกัตตา ประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลและภายนอกโรงพยาบาลของพยาบาลและแพทย์นั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลและแพทย์ และยังพบอีกว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายใน โรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียวก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพยาบาลที่มีการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลในทางบวกสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ในขณะที่ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกโรงพยาบาลเพียงปัจจัยเดียว ก็สามารถทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ได้

จิระจิตต์ ราคา (2530) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อสถาบันที่ตนเองสอนอยู่ของอาจารย์ประจำ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันที่อาจารย์นั้นสอนประจำอยู่ และยังพบอีกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐดีกว่าและเหมาะสมกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ได้วิจัยบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันในงานของ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านความรับผิดชอบของบุคคล ด้านการอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ส่วนด้านความขัดแย้งและด้านความเลื่อมใสในงานมีความสัมพันธ์กันน้อย

นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้วิจัยผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมาก และมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับตำแหน่ง ซึ่งพนักงานบุคคลระดับบังคับบัญชาจะมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ แต่อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล รวมทั้งประเภทรูทกิจที่พนักงานปฏิบัติอยู่ ส่วนระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยพนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านในทางที่ดีกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดำน้อยกว่า

กิตติศักดิ์ นิลนิคม (2556) ได้วิจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรบริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด สำนักงานใหญ่

จากผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ประกอบด้วย

- 1.1 โครงสร้างขององค์การ
- 1.2 ความท้าทายและความรับผิดชอบ
- 1.3 ความอบอุ่น

- 1.4 การสนับสนุน
- 1.5 การให้รางวัลและการลงโทษ
- 1.6 ความขัดแย้ง
- 1.7 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.8 ความเสี่ยง

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย

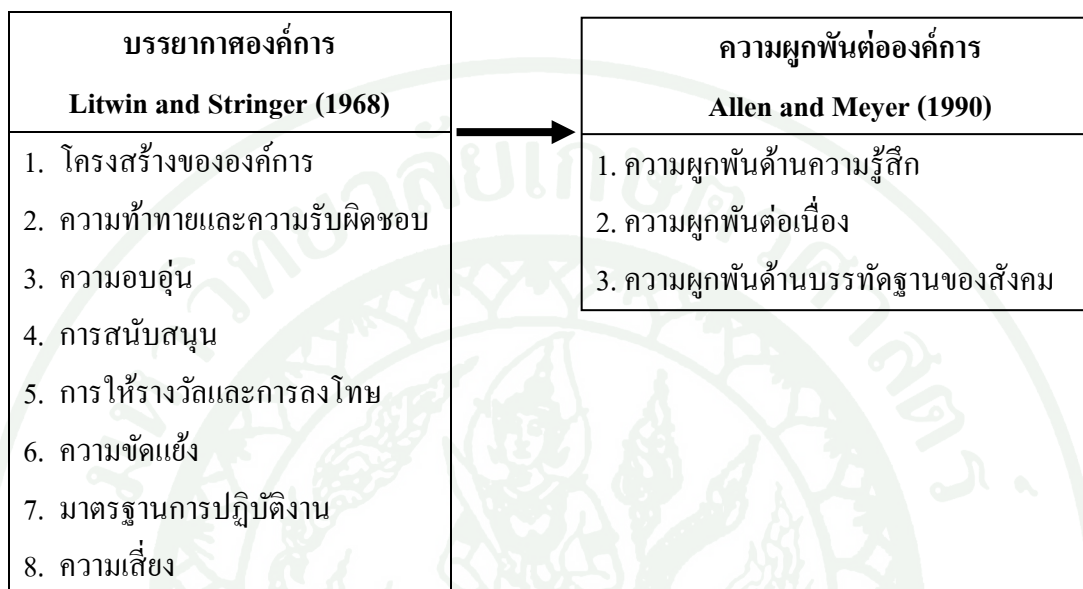
- 2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก
- 2.2 ความผูกพันต่อเนื่อง
- 2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

3. ความสัมพันธ์ของของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ จิระจิตต์ ราคา (2530); เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541); นงเยาว์ แก้วมรกต (2542); กิตติศักดิ์ นิลนิคม (2556) และ Litwin and Stringer (1968)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถที่กำหนดสมมติฐานของงานวิจัยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

1.1 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

1.2 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

1.3 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 2 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2.1 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกร
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2.2 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อหาของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

2.3 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของ
สังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 3 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

3.1 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกร
ตำรวจ

3.2 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อหาของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

3.3 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

4.1 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกร
ตำรวจ

4.2 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

4.3 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 5 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

5.1 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

5.2 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

5.3 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 6 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

6.1 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

6.2 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

6.3 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 7 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

7.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

7.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

7.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 8 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

8.1 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

8.2 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

8.3 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการให้คะแนน
4. การทดสอบความแม่นยำและความน่าเชื่อถือได้
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลตำรวจและปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่รวมถึงผู้ที่ลาศึกษาต่อสถิติ ปี พ.ศ. 2556 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 899 คน แบ่งเป็น 13 กลุ่มงาน ได้แก่

1. สำนักงาน
2. หน่วยประสานงาน
3. หน่วยพัฒนาคุณภาพ
4. กลุ่มงานอาชุรกรรม
5. กลุ่มงานสตินรีเวช
6. กลุ่มงานผู้ป่วยนอก
7. กลุ่มงานห้องผ่าตัด
8. กลุ่มงานศัลย์อุบัติเหตุ

9. กลุ่มงานกุมาร
10. กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์
11. กลุ่มงานไอ.ซี.ยู
12. กลุ่มงานศัลยกรรมตา
13. กลุ่มงานช่วยราชการ

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane ดังนี้

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

โดย n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ $= 0.05$)

จากสูตรของ Yamane ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ซึ่งจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 275 คน

2. สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการเลือกประชากรตามกลุ่มงานที่สังกัด จากนั้นถึงสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่มงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงาน	17	5
2. หน่วยประสานงาน	8	2
3. หน่วยพัฒนาคุณภาพ	10	3
4. อาชुरกรรม	151	47
5. ศูนย์นิเวศ	72	22
6. ผู้ป่วยนอก	95	30
7. ห้องผ่าตัด	82	26
8. ศัลย์อุบัติเหตุ	50	16
9. กุมาร	80	25
10. ออร์โธปิดิกส์	46	14
11. ไอ.ซี.ยู.	131	41
12. ศัลยกรรม+ตา	54	17
13. ช่วยราชการ	85	27
รวม	899	275

3. สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเพื่อแจกแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการให้คะแนน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ตำแหน่ง กลุ่มงานที่สังกัด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ลักษณะการตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยคำถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

การรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่าเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด	คะแนน
เกิดขึ้นมากที่สุด	5
เกิดขึ้นมาก	4
เกิดขึ้นปานกลาง	3
เกิดขึ้นน้อย	2
เกิดขึ้นน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว ได้คะแนนเฉลี่ยของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยแบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง โดยมีวิธีการคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

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

$$= 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายของบรรยากาศองค์การของข้าราชการของโรงพยาบาลตำรวจ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจเกิดขึ้นอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจเกิดขึ้นอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยคำถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อการเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด	คะแนน
เกิดขึ้นมากที่สุด	5
เกิดขึ้นมาก	4
เกิดขึ้นปานกลาง	3
เกิดขึ้นน้อย	2
เกิดขึ้นน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะได้คะแนนเฉลี่ยของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง และสูง โดยมีวิธีการคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

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

$$= 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมายของความผูกพันต่อการของ พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 3.33 หมายถึง ความผูกพันต่อการของโรงพยาบาลตำรวจเกิดขึ้นอยู่ใน ระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง ความผูกพันต่อการของโรงพยาบาลตำรวจเกิดขึ้นอยู่ใน ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อการของโรงพยาบาลตำรวจเกิดขึ้นอยู่ใน ระดับสูง

การทดสอบความแม่นยำและความเชื่อถือได้

1. การทดสอบความแม่นยำ (Validity Coefficient) ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร และการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของ นางเยาว์ แก้วมรกต เป็นแบบสอบถามในการวิจัยโดยอาศัยทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาประกอบร่วมกับแบบสอบถาม แล้วนำไปปรีक्षणคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในเนื้อหา เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความแม่นยำ เพื่อสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการทราบได้

2. การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability Coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) สำหรับกรณีที่มีตั้งแต่ 2 คำตอบขึ้นไป เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของมาตราตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์กร มีค่า Alpha = 0.9216

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Alpha = 0.9157

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยในโรงพยาบาลตำรวจตามขั้นตอนแล้วผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงานทั้ง 13 กลุ่ม
2. ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 275 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 สัปดาห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. บรรยากาศองค์การ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ตามการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cohen (1988) ดังนี้

ค่า r 0.10 – 0.29 หมายถึง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

ค่า r 0.30 – 0.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

ค่า r 0.50 – 1.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับมาก

ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n=275)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	30.5
หญิง	191	69.5
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	39	14.3
25 – 35 ปี	62	22.5
36 – 45 ปี	76	27.6
46 – 55 ปี	68	24.7
มากกว่า 55 ปี	30	10.9
3. สถานภาพ		
โสด	95	34.5
สมรส	165	60.0
หม้าย/หย่าร้าง	15	5.5
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	10.9
ปริญญาตรี	195	70.9
สูงกว่าปริญญาตรี	50	18.2
5. กลุ่มงานที่สังกัด		
สำนักงาน	5	1.8
หน่วยประสานงาน	2	0.7
หน่วยพัฒนาคุณภาพ	3	1.1
อายุรกรรม	47	17.1
สูตินรีเวช	22	8.1
ผู้ป่วยนอก	30	10.9
ห้องผ่าตัด	26	9.5
ศัลย์อุบัติเหตุ	16	5.8

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n=275)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
กุมาร	25	9.1
ออร์โธปิดิกส์	14	5.1
ไอ.ซี.ยู	41	14.9
ศัลยกรรมตา	17	6.2
ช่วยราชการ	27	9.8
6. ระยะเวลาในการรับราชการ		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.7
1 – 3 ปี	32	11.6
4 – 6 ปี	42	15.3
7 – 9 ปี	48	17.5
10 – 15 ปี	87	31.6
มากกว่า 15 ปี	53	19.3
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	30	10.9
15,001 – 30,000 บาท	188	68.4
30,001 ขึ้นไป	57	20.7

ตารางที่ 2 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน ได้ดังนี้

- เพศ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.5 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 30.5
- อายุ** กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 27.6 รองลงมาคือ อายุ 46 – 55 ปี ร้อยละ 24.7 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 55 ปี ร้อยละ 10.9
- สถานภาพ** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 34.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 5.5

4. **ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.9 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.2 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 10.9

5. **กลุ่มงานที่สังกัด** กลุ่มตัวอย่างสังกัดอาชีวกรรม ร้อยละ 17.1 รองลงมาคือ ไอ.ซี.ยู ร้อยละ 14.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดสังกัดหน่วยงาน ร้อยละ 0.7

6. **ระยะเวลาในการรับราชการ** กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการรับราชการ 10 – 15 ปี ร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 19.3 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 4.7

7. **เงินเดือนและค่าตอบแทน** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนและค่าตอบแทน 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 68.4 รองลงมาคือ 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 20.7 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดมีเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 10.9

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เป็นรายด้าน

(n=275)

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบรรยากาศองค์การ
1. ด้านโครงสร้างขององค์การ	3.97	0.66	สูง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.93	0.68	สูง
3. ด้านความอบอุ่น	3.99	0.63	สูง
4. ด้านการสนับสนุน	3.98	0.64	สูง
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.88	0.73	สูง
6. ด้านความขัดแย้ง	3.35	0.63	ปานกลาง
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.97	0.65	สูง
8. ด้านความเสี่ยง	3.38	0.52	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.45	สูง

ตารางที่ 3 พิจารณาโดยรวม บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.80$) ด้านที่มีบรรยากาศองค์การสูงที่สุด คือ ด้านความอบอุ่น ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X}=3.98$) และด้านที่มีบรรยากาศองค์การน้อยที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง ($\bar{X}=3.35$)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านโครงสร้างขององค์การ

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยากาศ องค์การ
1.1 หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ	118 (42.9)	81 (29.5)	58 (21.1)	18 (6.5)	0 (0.0)	4.08	0.94	สูง
1.2 หน่วยงาน มีการกระจาย อำนาจใน การตัดสินใจ	67 (24.4)	113 (41.1)	76 (27.6)	19 (6.9)	0 (0.0)	3.82	0.87	สูง
1.3 หน่วยงานมีการแบ่ง งานอย่างชัดเจน	92 (33.5)	125 (45.5)	52 (18.9)	6 (2.2)	0 (0.0)	4.10	0.77	สูง
1.4 หน่วยงานมีสาย บังคับบัญชาที่ยาว	76 (27.6)	101 (36.7)	87 (31.6)	11 (4.0)	0 (0.0)	3.88	0.86	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.97	0.66	สูง

ตารางที่ 4 พิจารณาโดยรวม บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านโครงสร้างของ
องค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.97$) ประเด็นที่มีบรรยากาศองค์การสูงที่สุดคือ หน่วยงานมีการแบ่งงาน
อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ($\bar{X}=4.08$) และ
ประเด็นที่มีบรรยากาศองค์การน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.82$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการองค์การของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยาการ องค์การ
2.1 หน่วยงานกำหนด ความรับผิดชอบ ในงาน	107 (38.9)	97 (35.3)	44 (16.0)	27 (9.8)	0 (0.0)	4.03	0.97	สูง
2.2 งานที่ทำมีความ ท้าทายความสามารถ	97 (35.3)	107 (38.9)	50 (18.2)	21 (7.6)	0 (0.0)	4.01	0.91	สูง
2.3 งานที่ทำให้เห็นถึง ผลสำเร็จ	64 (23.3)	103 (37.5)	81 (29.5)	27 (9.8)	0 (0.0)	3.74	0.92	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.93	0.68	สูง

ตารางที่ 5 พิจารณาโดยรวม บรรยาการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) ประเด็นที่มีบรรยาการองค์การสูงที่สุดคือ หน่วยงานกำหนดความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.01$) และประเด็นที่มีบรรยาการองค์การน้อยที่สุดคือ งานที่ทำให้เห็นถึงผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการองค์การของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความอบอุ่น

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยาการ องค์การ
3.1 ความรู้สึกว่ามีเพื่อน ร่วมงานที่ดี	133 (48.4)	84 (30.5)	47 (17.1)	11 (4.0)	0 (0.0)	4.23	0.87	สูง
3.2 ได้รับความชอบพอ จากเพื่อนร่วมงาน	53 (19.3)	127 (46.2)	87 (31.6)	8 (2.9)	0 (0.0)	3.81	0.77	สูง
3.3 มีบรรยากาศที่เป็น มิตรระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงาน	89 (32.4)	107 (38.9)	50 (18.2)	29 (10.5)	0 (0.0)	3.93	0.96	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.99	0.63	สูง

ตารางที่ 6 พิจารณาโดยรวม บรรยาการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความอบอุ่น
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) ประเด็นที่มีบรรยาการองค์การสูงที่สุดคือ ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี
($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ มีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$) และ
ประเด็นที่มีบรรยาการองค์การน้อยที่สุดคือ ได้รับความชอบพอจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการองค์การของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการสนับสนุน

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยาการ องค์การ
4.1 ผู้บังคับบัญชาให้ คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงาน	52 (18.9)	168 (61.1)	37 (13.5)	18 (6.5)	0 (0.0)	3.92	0.76	สูง
4.2 ผู้บังคับบัญชา สนับสนุน การทำงานของท่าน	76 (27.6)	110 (40.0)	69 (25.1)	20 (7.3)	0 (0.0)	3.87	0.91	สูง
4.3 ท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	113 (41.1)	106 (38.5)	38 (13.8)	18 (6.5)	0 (0.0)	4.14	0.89	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.98	0.64	สูง

ตารางที่ 7 พิจารณาโดยรวม บรรยาการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการสนับสนุน
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) ประเด็นที่มีบรรยาการองค์การสูงที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.92$) และประเด็นที่มีบรรยาการองค์การน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของ
ท่าน ($\bar{X} = 3.87$)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการองค์การของ
 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยาการ องค์การ
5.1 ระบบการให้รางวัล มีความยุติธรรม	65 (23.6)	106 (38.5)	90 (32.7)	14 (5.1)	0 (0.0)	3.80	0.85	สูง
5.2 ระบบการลงโทษ มีความเสมอภาค	102 (37.1)	101 (36.7)	54 (19.6)	18 (6.5)	0 (0.0)	4.04	0.91	สูง
5.3 ระบบการให้รางวัล จูงใจพยาบาล	53 (19.3)	135 (49.1)	68 (24.7)	19 (6.9)	0 (0.0)	3.81	0.82	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.88	0.73	สูง

ตารางที่ 8 พิจารณาโดยรวม บรรยาการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการให้รางวัลและ
 การลงโทษ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.88$) ประเด็นที่มีบรรยาการองค์การสูงที่สุดคือ ระบบการลงโทษ
 มีความเสมอภาค ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ระบบการให้รางวัลจูงใจพยาบาล ($\bar{X}=3.81$) และประเด็น
 ที่มีบรรยาการองค์การน้อยที่สุดคือ ระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรม ($\bar{X}=3.80$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการองค์การของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความขัดแย้ง

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยาการ องค์การ
6.1 หน่วยงานมีความ ขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์	98 (35.6)	103 (37.5)	61 (22.2)	13 (4.7)	0 (0.0)	4.04	0.87	สูง
6.2 หน่วยงานมีความ ขัดแย้งที่รุนแรง	0 (0.0)	6 (2.2)	70 (25.5)	107 (38.9)	92 (33.5)	1.96	0.82	ต่ำ
6.3 หน่วยงานได้แก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง	104 (37.8)	90 (32.7)	75 (27.3)	6 (2.2)	0 (0.0)	4.06	0.85	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.35	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 9 พิจารณาโดยรวม บรรยาการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความขัดแย้ง
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ประเด็นที่มีบรรยาการองค์การสูงที่สุดคือ หน่วยงานได้แก้ไข
ปัญหาความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.04$)
และประเด็นที่มีบรรยาการองค์การน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีความขัดแย้งที่รุนแรง ($\bar{X} = 1.96$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการองค์การของ
 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยาการ องค์การ
7.1 หน่วยงานกำหนด มาตรฐาน การปฏิบัติงาน	80 (29.1)	114 (41.5)	72 (26.2)	9 (3.3)	0 (0.0)	3.96	0.82	สูง
7.2 มาตรฐาน การปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม	74 (26.9)	112 (40.7)	80 (29.1)	9 (3.3)	0 (0.0)	3.91	0.82	สูง
7.3 มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลง มาตรฐาน การปฏิบัติงาน	91 (33.1)	116 (42.1)	59 (21.5)	9 (3.3)	0 (0.0)	4.05	0.82	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.97	0.65	สูง

ตารางที่ 10 พิจารณาโดยรวม บรรยาการองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) ประเด็นที่มีบรรยาการองค์การสูงที่สุดคือ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ หน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$) และประเด็นที่มีบรรยาการองค์การน้อยที่สุดคือ มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยาการสองค่าการของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความเสี่ยง

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ บรรยาการ องค์การ
8.1 ความเสี่ยงกระตุ้นให้ เกิดความสำเริง ในงาน	118 (42.9)	93 (33.8)	52 (18.9)	12 (4.4)	0 (0.0)	4.15	0.87	สูง
8.2 การปฏิบัติหน้าที่ ของพยาบาล มีความเสี่ยงใน ระดับที่เหมาะสม	78 (28.4)	116 (42.2)	70 (25.5)	11 (4.0)	0 (0.0)	3.94	0.83	สูง
8.3 ความเสี่ยงทำให้ท่าน ไม่กล้าทำอะไร	0 (0.0)	29 (10.5)	50 (18.2)	107 (38.9)	89 (32.4)	2.06	0.96	ต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม						3.38	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 11 พิจารณาโดยรวม บรรยาการสองค่าการของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความเสี่ยง อยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.38$) ประเด็นที่มีบรรยาการสองค่าการสูงที่สุดคือ ความเสี่ยงกระตุ้นให้เกิดความสำเริง
ในงาน ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลมีความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม
($\bar{X} = 3.94$) และประเด็นที่มีบรรยาการสองค่าการน้อยที่สุดคือ ความเสี่ยงทำให้ท่านไม่กล้าทำอะไร
($\bar{X} = 2.06$)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
โรงพยาบาล ตำรวจ เป็นรายด้าน

(n=275)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4.09	0.64	สูง
2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง	4.01	0.68	สูง
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจาก บรรทัดฐานของสังคม	4.06	0.66	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.42	สูง

ตารางที่ 12 พิจารณาโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$) ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ($\bar{X} = 4.06$) และด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1.1 ท่านรู้สึกผูกพันต่อ โรงพยาบาลตำรวจ	118 (42.9)	98 (35.6)	38 (13.8)	21 (7.6)	0 (0.0)	4.13	0.93	สูง
1.2 ท่านรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลตำรวจ	109 (39.6)	104 (37.8)	44 (16.0)	18 (6.5)	0 (0.0)	4.26	0.86	สูง
1.3 ท่านมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ตำรวจ	82 (29.8)	104 (37.8)	68 (24.7)	21 (7.6)	0 (0.0)	3.89	0.91	สูง
1.4 ท่านมีความสุข ที่เป็นสมาชิกของ โรงพยาบาลตำรวจ	139 (50.5)	82 (29.8)	43 (15.6)	11 (4.0)	0 (0.0)	4.10	0.90	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.09	0.64	สูง

ตารางที่ 13 พิจารณาโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$) ประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ รู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X} = 4.13$) และประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
2.1 ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานที่โรงพยาบาลตำรวจต่อไป	106 (38.5)	104 (37.8)	43 (15.6)	22 (8.0)	0 (0.0)	4.06	0.92	สูง
2.2 ท่านจะสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าลาออกจากโรงพยาบาลตำรวจ	71 (25.8)	121 (44.0)	73 (26.5)	10 (3.6)	0 (0.0)	3.92	0.81	สูง
2.3 ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ท่านก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลตำรวจ	70 (25.5)	163 (59.3)	28 (10.2)	14 (5.1)	0 (0.0)	4.05	0.74	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.01	0.68	สูง

ตารางที่ 14 พิจารณาโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.01$) ประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ มีแนวโน้มที่จะทำงานที่โรงพยาบาลตำรวจต่อไป ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ท่านก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X}=4.05$) และประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดคือ จะสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าลาออกจากโรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X}=3.92$)

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของ
สังคม

(n=275)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
3.1 ท่านมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ	92 (33.5)	121 (44.0)	47 (17.1)	15 (5.5)	0 (0.0)	4.05	0.85	สูง
3.2 ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลตำรวจ	124 (45.1)	104 (37.8)	33 (12.0)	14 (5.1)	0 (0.0)	4.22	0.85	สูง
3.3 ท่านจะอุทิศตนทำงานเพื่อโรงพยาบาลตำรวจ	81 (29.5)	104 (37.8)	76 (27.6)	14 (5.1)	0 (0.0)	3.91	0.87	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม						4.06	0.66	สูง

ตารางที่ 15 พิจารณาโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.06$) ประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุดคือ มีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X}=4.22$) รองลงมาคือ มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X}=4.05$) และประเด็นที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุดคือ อุทิศตนทำงานเพื่อโรงพยาบาลตำรวจ ($\bar{X}=3.91$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

1.1 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับความผูกพันด้านความรู้สึก
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
โครงสร้างองค์การกับความผูกพันด้านความรู้สึก	0.216	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 อธิบายได้ว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกระด้น้อย ($r = 0.216$) ซึ่งหมายความว่า โครงสร้าง
องค์การมีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

1.2 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับความผูกพันต่อเนื่องของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
โครงสร้างองค์การกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.333	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 อธิบายได้ว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.333$) ซึ่งหมายความว่า โครงสร้างองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

1.3 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
โครงสร้างองค์การกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.531	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 อธิบายได้ว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับมาก ($r = 0.531$) ซึ่งหมายความว่า โครงสร้างองค์การมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ความทำท่ายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2.1 ความทำท่ายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกร
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความทำท่ายและความรับผิดชอบกับความผูกพัน
ด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความทำท่ายและความรับผิดชอบกับความผูกพันด้านความรู้สึกร	0.605	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 อธิบายได้ว่า ความทำท่ายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$)
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ($r = 0.605$) ซึ่งหมายความว่า
ความทำท่ายและความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ
ในระดับมาก

2.2 ความทำท่ายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความทำท่ายและความรับผิดชอบกับความผูกพัน
ต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความทำท่ายและความรับผิดชอบกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.247	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 อธิบายได้ว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.247$) ซึ่งหมายความว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจในระดับน้อย

2.3 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายและความรับผิดชอบกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

($n=275$)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความท้าทายและความรับผิดชอบกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.269	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 อธิบายได้ว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.269$) ซึ่งหมายความว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

3.1 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นกับความผูกพันด้านความรู้สึกของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความท้าทายและความรับผิดชอบกับความผูกพันด้านความรู้สึก	0.438	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 อธิบายได้ว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.438$) ซึ่งหมายความว่า ความอบอุ่นมีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

3.2 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นกับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความอบอุ่นกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.429	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23 อธิบายได้ว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.429$) ซึ่งหมายความว่า ความอบอุ่นมีผลต่อความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

3.3 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความอบอุ่นกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.531	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 24 อธิบายได้ว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ($r = 0.531$) ซึ่งหมายความว่า ความอบอุ่นมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

4.1 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาล โรงพยาบาล

ตำรวจ

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนกับความผูกพันด้านความรู้สึกรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
การสนับสนุนกับความผูกพันด้านความรู้สึกร	0.182	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 อธิบายได้ว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.182$) ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนมีผล
ต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจในระดับน้อย

4.2 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนกับความผูกพันต่อเนื่องของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
การสนับสนุนกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.314	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 อธิบายได้ว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.314$) ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนมีผลต่อความผูกพันต่อเนื่องของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

4.3 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
การสนับสนุนกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.443	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 อธิบายได้ว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.443$) ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 5 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

5.1 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษกับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
การให้รางวัลและการลงโทษกับความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	0.376	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 อธิบายได้ว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.376$) ซึ่งหมายความว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

5.2 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษกับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
การให้รางวัลและการลงโทษกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.230	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 อธิบายได้ว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.230$) ซึ่งหมายความว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีผลต่อความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

5.3 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
การให้รางวัลและการลงโทษกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.349	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 30 อธิบายได้ว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.349$) ซึ่งหมายความว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 6 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

6.1 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับความผูกพันด้านความรู้สึกรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความขัดแย้งกับความผูกพันด้านความรู้สึกร	0.141	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 อธิบายได้ว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.141$) ซึ่งหมายความว่าความขัดแย้ง
มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

6.2 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความขัดแย้งกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.120	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 อธิบายได้ว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.120$) ซึ่งหมายความว่า ความขัดแย้งมีผลต่อความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

6.3 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

($n=275$)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความขัดแย้งกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.208	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 อธิบายได้ว่าความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.208$) ซึ่งหมายความว่า ความขัดแย้งมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 7 มาตรฐานการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

7.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับความผูกพันด้าน
ความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
มาตรฐานการปฏิบัติงานกับความผูกพันด้านความรู้สึกร	0.333	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 อธิบายได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.333$) ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

7.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

ตารางที่ 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อเนื่อง
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
มาตรฐานการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.141	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 อธิบายได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.141$) ซึ่งหมายความว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

7.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

($n=275$)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
มาตรฐานการปฏิบัติงานกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.228	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 อธิบายได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.228$) ซึ่งหมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 8 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

8.1 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

ตารางที่ 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงกับความผูกพันด้านความรู้สึกรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความเสี่ยงกับความผูกพันด้านความรู้สึกร	0.247	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 อธิบายได้ว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตาม
สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับน้อย ($r = 0.247$) ซึ่งหมายความว่าความเสี่ยง
มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับน้อย

8.2 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงกับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความเสี่ยงกับความผูกพันต่อเนื่อง	0.438	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 อธิบายได้ว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.438$) ซึ่งหมายความว่า ความเสี่ยงมีผลต่อกับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

8.3 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ตารางที่ 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

(n=275)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	r	P
ความเสี่ยงกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.228	0.000*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 อธิบายได้ว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับปานกลาง ($r = 0.228$) ซึ่งหมายความว่า ความเสี่ยงมีผลต่อกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในระดับปานกลาง

ข้อวิจารณ์

จากการวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ” สามารถอธิบายบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ รวมทั้งการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

บรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความขัดแย้งด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเลื่อมใส โดยสามารถอธิบายแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านโครงสร้างขององค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการแบ่งงานอย่างชัดเจนและมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานพยาบาลที่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ

2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการกำหนดความรับผิดชอบในงานของพยาบาลแต่ละตำแหน่งและงานที่ทำมีความท้าทายความสามารถของพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความท้าทายของงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ

3. **ด้านความอบอุ่น** พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความอบอุ่น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจรู้สึกว่ามิเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่น ในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ

4. **ด้านการสนับสนุน** พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ

5. **ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ** พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีระบบการลงโทษที่มีความเสมอภาค และระบบการให้รางวัลจูงใจพยาบาลที่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษ ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ

6. **ด้านความขัดแย้ง** พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้ และมีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์การสามารถทนการแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล

โรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าหน่วยงานมีความขัดแย้งที่รุนแรงน้อยกว่าประเด็นอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลตำรวจไม่ค่อยมีเหตุการณ์ความขัดแย้งที่รุนแรงเกิดขึ้น

7. **ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน** พบว่า บรรยายการของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยายการของ

8. **ด้านความเสี่ยง** พบว่า บรรยายการของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าความเสี่ยงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในงาน และการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลมีความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ได้กล่าวว่า ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยายการที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของบรรยายการ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าความเสี่ยงทำให้พยาบาลไม่กล้าทำอะไรน้อยกว่าประเด็นอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจตระหนักอยู่เสมอว่าการปฏิบัติงานพยาบาลมีความเสี่ยงอยู่เสมอ จึงทำให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื้อ และด้านความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม โดยสามารถอธิบายแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.09$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลตำรวจ และรู้สึกมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วย หรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีแนวโน้มที่จะทำงานที่โรงพยาบาลตำรวจต่อไป และถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่า ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคล มีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาจะพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ขณะที่เป็สมาชิกองค์กรและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.06$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลตำรวจ และมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

1.1 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน
ความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า
โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

1.2 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อหาของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อเนื้อหาของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ดังนั้น
ในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื้อหาของพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ

1.3 โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน
บรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เหมาะสมใน
การปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 2 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2.1 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกร พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจโดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการกำหนดความรับผิดชอบในงาน
อย่างเหมาะสม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2.2 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าการที่ทำงานที่ท้าทายถึงผลสำเร็จ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า
ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2.3 ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของ สังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจโดยมีความสัมพันธ์ใน
ทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าการที่ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความท้าทายและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 3 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล ตำรวจ

3.1 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาล ตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน
ความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความอบอุ่น
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

3.2 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่อง
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความอบอุ่น
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

3.3 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน
บรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างผู้ปฏิบัติงาน
ในหน่วยงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน
บรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

4.1 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

4.2 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของพยาบาล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

4.3 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 5 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

5.1 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

5.2 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีระบบการให้รางวัลจูงใจพยาบาล ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

5.3 การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีระบบการลงโทษมีความเสมอภาค ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 6 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

6.1 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาล

ตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

6.2 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจไม่ค่อยมีความขัดแย้งที่รุนแรง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

6.3 ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจได้แก้ไขปัญหความขัดแย้ง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 7 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

7.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

7.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาล ตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

7.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของ พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจมีมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานที่ 8 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาล ตำรวจ

8.1 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกรของพยาบาลโรงพยาบาล ตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก
ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจเห็นว่าความเสี่ยงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความเสี่ยง
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึกของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

8.2 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจเห็นว่าความเสี่ยงทำให้พยาบาลมีความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นใน
การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อเนื่องของพยาบาลโรงพยาบาล
ตำรวจ

8.3 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัด
ฐานของสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลมีความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม
ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานของ
สังคมของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้างต้นพบว่า บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ
ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่น การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง
มาตรฐานการปฏิบัติงานและความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

โรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ 1) ผลงานวิจัยของ Roy and Ghose (1997) ได้วิจัยเรื่อง การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลกันความผูกพันต่อองค์การของแพทย์และพยาบาล ในโรงพยาบาลรัฐบาล เมืองกัลกัตตา ประเทศอินเดีย 2) ผลงานวิจัยของ จิระจิตต์ ราคา (2530) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันที่ตนเองสอนอยู่ของอาจารย์ประจำ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) ผลงานวิจัยของ เจนนารา ลีทธิเหรียญชัย (2541) ได้วิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 4) ผลงานวิจัยของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้วิจัยเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และ 5) ผลงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ นิลนิยม (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 881 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 45 ปี สมรสแล้ว ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดอายุรกรรม ระยะเวลาในการรับราชการ 10 – 15 ปี และมีเงินเดือนและค่าตอบแทน 15,001 – 30,000 บาท

บรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

โดยภาพรวม บรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของ

องค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยง ยกเว้นด้านความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

โดยภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ทุกด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจในทุกด้าน กล่าวคือ บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความเสี่ยง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม

ตารางที่ 40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	P	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. โครงสร้างองค์การ			
1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
1.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ			
2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
2.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	
3. ความอบอุ่น			
3.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
3.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	
4. การสนับสนุน			
4.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
4.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	
5. การให้รางวัลและการลงโทษ			
5.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
5.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
5.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	
6. ความขัดแย้ง			
6.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
6.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
6.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	

ตารางที่ 40 (ต่อ)

สมมติฐาน	P	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
		สมมติฐาน	สมมติฐาน
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน			
7.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
7.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
7.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	
8. ความเสี่ยง			
8.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.000	✓	
8.2 ความผูกพันต่อเนื่อง	0.000	✓	
8.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม	0.000	✓	

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ” พบว่า บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงโรงพยาบาลตำรวจให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและใช้เป็นแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ดังนี้

1. บรรยายาสองการ

1.1 ด้านความขัดแย้ง

1.1.1 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจควรมีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรริบเร่งจัดการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

1.1.2 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจควรมีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรสนับสนุนให้มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อที่จะได้นำความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโรงพยาบาลตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.1.3 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจไม่ควรมีความขัดแย้งที่รุนแรง ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรประชุมพิจารณาหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในโรงพยาบาลตำรวจ นอกจากนี้เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นควรจัดการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อไม่ให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นมีความรุนแรง

1.2 ด้านความเสี่ยง

1.2.1 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าความเสี่ยงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในงาน ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรจัดการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับความเสี่ยงให้แก่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความเสี่ยง รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

1.2.2 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลควรมีความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มีความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งความเสี่ยงทำให้พยาบาลมีความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

1.3 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

1.3.1 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจควรมีระบบการให้รางวัลที่มีความยุติธรรม ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรประชุมพิจารณาเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลให้มีความยุติธรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้รางวัลโดยยึดผลงานมากกว่าอายุการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3.2 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจควรมีระบบการให้รางวัลเชิงพยาบาล ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรประชุมพิจารณาเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลเชิงพยาบาล เช่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม การมอบรางวัลให้แก่พยาบาลที่มีความประพฤติดี เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

1.3.3 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าโรงพยาบาลตำรวจควรมีระบบการลงโทษมีความเสมอภาค โรงพยาบาลตำรวจควรประชุมพิจารณาเกี่ยวกับระบบการลงโทษมีความเสมอภาคเพิ่มมากขึ้น เช่น การลงโทษพยาบาลที่กระทำผิดกรณีเดียวกัน ให้รับโทษที่เหมือนกัน โดยที่ไม่ต้องตัดสินจากอายุหรือระยะเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นต้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ด้านความผูกพันต่อเนื่อง

2.1.1 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าจะสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าลาออกจากโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่พยาบาล เช่น การเพิ่มสวัสดิการ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจไม่ให้พยาบาลลาออกจากโรงพยาบาลตำรวจ รวมทั้งควรมีการเปิดคลินิกนอกเวลาเพื่อให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

2.1.2 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าถึงแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรพิจารณาเกี่ยวกับผลตอบแทนสำหรับพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจที่ปฏิบัติงานในพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจจนเกษียณอายุ เพื่อเป็นการจูงใจให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจต่อไป

2.1.3 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีแนวโน้มที่จะทำงานที่โรงพยาบาลตำรวจต่อไป ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการสำหรับพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจที่ปฏิบัติงานในพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจจนเกษียณอายุ เพื่อเป็นการจูงใจให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจปฏิบัติงานในพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจต่อไป

2.2 ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก

2.2.1 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่พยาบาล เพื่อให้พยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลตำรวจเพิ่มมากขึ้น

2.2.2 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความสุขที่เป็นสมาชิกของโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดสัมมนา โดยเป็นการอบรมความรู้เกี่ยวกับงานพยาบาลควบคู่ไปกับการพาพยาบาลไปทัศนศึกษาด้วย เพื่อเป็นการสร้างความสุขให้แก่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2.2.3 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรมีการปลูกฝังอัตลักษณ์ความเป็นพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจให้แก่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ

2.3 ด้านความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม

2.3.1 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเห็นว่าอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรปลูกฝังจิตสำนึกแก่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเพื่อให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อโรงพยาบาลตำรวจ

2.3.2 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันระหว่างพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจกับโรงพยาบาลตำรวจ เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงพยาบาลตำรวจและทำให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจรู้สึกภาคภูมิใจกับการเป็นบุคลากร

ของโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจเพิ่มมากขึ้น

2.3.3 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลตำรวจ
ดังนั้นโรงพยาบาลตำรวจควรปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรแก่พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจเพื่อให้
พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลตำรวจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ

2. ควรขยายขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจได้ชัดเจนขึ้น และทำให้สามารถทราบถึงปัญหาที่ควรปรับปรุงได้ตรงจุดมากขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530. บรรยายาสององค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติต่องานให้บริการลูกค้า
ศึกษากรณีบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กิตติศักดิ์ นิลนิคม. 2556. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัทไทยเบฟเวอเรจ จำกัด
สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงาน สนับสนุนการปฏิบัติงาน
การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระจิตต์ ราคา. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยายาสององค์การกับความผูกพันต่อ
สถาบันที่ตนเองสอนอยู่ของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. สารนิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. 2541. การรับรู้บรรยายาสององค์การและความ เกรียดของบุคลากรใน
โรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541. บรรยายาสององค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532. ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของ
เครื่องเขินแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทนา ประกอบกิจ. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน
สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิภา แก้วศรีงาม. 2532. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประภาพร เหลืองช่วยโชค. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและ
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงพยาบาลตำรวจ. 2556. ประวัติความเป็นมา (Online). www1.pgh.go.th/pgh_history.php.
20 มีนาคม 2557.

พร้อมพรรณ ปิ่หัตถกิจกุล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์การและความผูกพัน
ต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พูนทรัพย์ ดีมาก. 2528. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัย
พยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณภา ณ สงขลา. 2530. บรรยายาสององค์การกับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงาน

ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ ตันตราวิวัฒน์. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึก

พึงพอใจในงาน ความต้องการประสพผลสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์การ.

สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมชัย แก้วละเอียด. 2531. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองสารวัตร

นักเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ และ ศุสดี รุมาคม. 2520. องค์การทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.

สุวจิ ศรีปัญญา. 2536. บรรยายาสององค์การและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพราชการ: ศึกษาเฉพาะ

กรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำพัน ไชยทองศรี. 2530. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายาสององค์การกับความพึงพอใจในงานของ

พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Allen, N. J. and J. P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective,

Continuance and Normative Commitment to the Organization." **Journal of**

Occupational Psychology 7: 63-78.

Argyris, C. 1972. **Executive Leadership: An Appraisal of a Manager in Action.**

Hamder, Conn: Shoe String Press, Inc.

Baron, A. R. 1996. **Behavior in Organizations.** Boston: Allyn and Bacon.

Becker, H. S. 1960. "Notes on the Concept of Commitment." **American Journal of Sociology** 21: 66-83.

Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." **Administrative Science Quarterly** 19: 133-156.

Brown, W. and D. Moberg. 1980. **Organizational Theory and Management: A Macro Approach.** New York: Wiley & Sons.

Cohen, J. 1988. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences.** 2nd ed. London: Routledge.

Creaser, M. C. 1966. "Parent-teacher Contacts as Related to School Size, Number of Busies Pupils and Organizational Climate." **Dissertation Abstracts International** 27 (8): 2298-A.

Dessler, G. 1997. **Human Resource Management.** New Jersey: Prentice Hall.

Dunham, R. B., J. A. Grube and M. B. Castaneda. 1994. "Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition." **Journal of Applied Psychology** 15: 370-380.

Forehand, G. A. and B. V. H. Gilmer. 1964. "Environmental in Studies of Organization Behavior." **Psychological Bulletin** 62: 361-382.

Franken, R. E. 1982. **Human Motivation**. California: Brooks.

Gibson, J. L. *et al.* 1991. **Organization: Structure, Processes, Behavior**. 7th ed. Hmoewood, Boston: Richard D. Irwin Inc.

Gilmer, V. B. 1971. **Industrial and Organizational Psychology**. New York: McGraw-Hill.

Glisson, C. and M. Durick. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations." **Administrative Science Quarterly** 33: 61-81.

Grusky, O. 1966. "Career Mobility and Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly** 10: 488-503.

Haiman, T., W. Scott and P. Connor. 1985. **Management**. Boston: Houghton Mifflin Company.

Halpin, A. W. and D. B. Croft. 1966. **Organizational Climate**. New Jersey: Prentice-Hall.

Hellriegel, D. and J. Slocum. 1974. "Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies." **Academy of Management Journal** 17: 255-280.

Hrebiniak, L. G. and J. A. Alutto. 1972. "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly** 17: 143-167.

Kanter, R. M. 1968. "Commitment and Social Organizational: A Study of Commitment Mechanisma in Utopian Communities." **American Sociological Review** 33: 499-517.

Kolb, D., I. Rubin and J. McIntyre. 1979. **Organizational Psychology**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Likert, R. 1961. **New Pattern of Management**. New York: McGraw-Hill.

Likert, R. and J. Likert. 1976. **New Way Management Conflict**. New York: McGraw-Hill.

Litwin, G. H. and R. A. Stringer. 1968. **Motivation and Organizational Climate**. Cambridge, MA: Harvard Business School, Division of Research.

Marsh, R. M. and H. Mannari. 1977. "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study." **Administrative Science Quarterly** 22: 57-75.

McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.

Mowday, R. 1982. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.

Ritzer, G. and H. M. Trice. 1969. "An Empirical Study of Howard Becker's Side-bet Theory." **Social Forces** 47: 475-479.

Salancik, G. R. 1983. **The External Control of Organization: A Resource Dependence Perspective**. New York: Harper & Row.

Sheldon, M. 1971. "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization." **Administrative Science Quarterly** 16: 143-150.

Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, California: Goodyear Pub. Co.

_____. 1986. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." **Administrative Science Quarterly** 22: 78-102

Steers, R. M. and L. W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment."

Journal of vocational behavior 14: 223 - 247.

Tagiuri, R. and G. Litwin. 1968. "Organizational Culture: A Key to Financial Performance."

In B. Schneider (Ed.) **Organizational Climate and Culture**. San Francisco:

Jossey-Bass.

Whitney, M. J. and W. H. Cooper. 1989. "Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect."

Administrative Science Quarterly 34: 521-539.

Wilson, B. and H. K. S. Laschinger. 1996. "Staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment: A Test of Kanter's Theory of Structural Power in Organizations." **Journal of Nursing Administration** 24 (4): 39-45.

Wright, G. 1999. "The Delphi Technique as a Forecasting Tool: Gssues and Analysis."

International Journal of Forecasting 15: 353-375.







งานวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ”

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบถึงท่าน แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
2. คำถามวัดบรรยากาศองค์การ
3. คำถามวัดความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรอกแบบสอบถามชุดนี้

ร.ต.ท.หญิงปองทอง เดชศิริพยัคฆ์
(ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์)

พยาบาล (สบ 1) กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☐ หน้าข้อมูลที่ตรงกับลักษณะของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25 – 35 ปี

☐ 36 – 45 ปี

☐ 46 – 55 ปี

☐ มากกว่า 55 ปี

1.3 สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง

1.4 ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 กลุ่มงานที่สังกัด

☐ สำนักงาน

☐ หน่วยประสานงาน

☐ หน่วยพัฒนาคุณภาพ

☐ อายุรกรรม

☐ สุนิรีเวช

☐ ผู้ป่วยนอก

☐ ห้องผ่าตัด

☐ ศัลย์อุบัติเหตุ

☐ กุมาร

☐ ออร์โธปิดิกส์

☐ ไอ.ซี.ยู

☐ ศัลยกรรมตา

☐ ช่วยราชการ

1.6 ระยะเวลาในการรับราชการ

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 – 3 ปี

☐ 4 – 6 ปี

☐ 7 – 9 ปี

☐ 10 – 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี

1.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน

☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท

☐ 15,001 – 30,000 บาท

☐ 30,001 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามวัดบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ระดับบรรยากาศองค์การที่เกิดขึ้น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน (โรงพยาบาลตำรวจ)					
1.1 หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่าง ๆ					
1.2 หน่วยงานมีการกระจายอำนาจใน การตัดสินใจ					
1.3 หน่วยงานมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน					
1.4 หน่วยงานมีสายบังคับบัญชาที่ยาว					
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ					
2.1 หน่วยงานกำหนดความรับผิดชอบ ในงาน					
2.2 งานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ					
2.3 งานที่ทำเห็นถึงผลสำเร็จ					
3. ด้านความอบอุ่น					
3.1 ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี					
3.2 ได้รับความชอบพจากเพื่อนร่วมงาน					
3.3 มีบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
4. ด้านการสนับสนุน					
4.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ ในการปฏิบัติงาน					
4.2 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของ ท่าน					
4.3 ท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน					

บรรยากาศองค์การ	ระดับบรรยากาศองค์การที่เกิดขึ้น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ					
5.1 ระบบการให้รางวัลมีความยุติธรรม					
5.2 ระบบการลงโทษมีความเสมอภาค					
5.3 ระบบการให้รางวัลจูงใจพยาบาล					
6. ด้านความขัดแย้ง					
6.1 หน่วยงานมีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์					
6.2 หน่วยงานมีความขัดแย้งที่รุนแรง					
6.3 หน่วยงานได้แก้ไขปัญห ความขัดแย้ง					
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
7.1 หน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
7.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
7.3 มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
8. ด้านความเสี่ยง					
8.1 ความเสี่ยงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในงาน					
8.2 การปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลมีความเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม					
8.3 ความเสี่ยงทำให้ท่านไม่กล้าทำอะไร					

ตอนที่ 3 คำถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก					
1.1 ท่านรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ					
1.2 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลตำรวจ					
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลตำรวจ					
1.4 ท่านมีความสุขที่เป็นสมาชิกของโรงพยาบาลตำรวจ					
2. ความผูกพันต่อเนื่อง					
2.1 ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานที่โรงพยาบาลตำรวจต่อไป					
2.2 ท่านจะสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าลาออกจากโรงพยาบาลตำรวจ					
2.3 ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ท่านก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลตำรวจ					
3. ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม					
3.1 ท่านมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจ					
3.2 ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลตำรวจ					
3.3 ท่านจะอุทิศตนทำงานเพื่อโรงพยาบาลตำรวจ					



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
วัดบรรยากาศองค์กร (ส่วนที่ 2)

ลำดับ	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1.1	73.9333	127.5816	0.4852	0.9196
1.2	74.0000	123.1724	0.6578	0.9166
1.3	74.0000	123.6552	0.5961	0.9177
1.4	74.0333	127.2747	0.4955	0.9194
2.1	74.1000	126.0241	0.5619	0.9184
2.2	74.2000	129.0621	0.4122	0.9206
2.3	74.2333	128.6678	0.4200	0.9195
3.1	74.0333	127.6944	0.4900	0.9203
3.2	74.0677	128.4092	0.4339	0.9213
3.3	74.0677	129.4437	0.3671	0.9200
4.1	73.9333	127.9954	0.4584	0.9225
4.2	74.6333	130.4471	0.2902	0.9172
4.3	74.1333	124.5333	0.6295	0.9168
5.1	74.2677	122.8920	0.6448	0.9205
5.2	74.1000	125.8172	0.4774	0.9199
5.3	73.9333	128.6851	0.4509	0.9201
6.1	74.1000	124.4379	0.6629	0.9168
6.2	74.1000	123.6793	0.5932	0.9177
6.3	74.2333	127.1506	0.4235	0.9207
7.1	73.9667	122.1713	0.6692	0.9163
7.2	74.1677	119.8678	0.7968	0.9139
7.3	74.2333	117.9782	0.8214	0.9130
8.1	74.3000	124.7000	0.5964	0.9177
8.2	74.4667	123.1540	0.5414	0.9189
8.3	74.3667	123.6195	0.5177	0.9194

Alpha = 0.9216

ตารางผนวกที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
วัดความผูกพันต่อองค์กร (ส่วนที่ 3)

ลำดับ	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	58.1333	95.7747	0.7939	0.9108
2	58.0667	98.0644	0.7291	0.9123
3	58.2000	97.0621	0.7123	0.9121
4	57.8000	104.7862	0.1176	0.9209
5	57.3333	99.9540	0.6015	0.9141
6	57.8667	99.1540	0.5312	0.9149
7	57.7000	102.0103	0.4886	0.9156
8	57.7667	96.5299	0.6829	0.9124
9	58.0333	100.8609	0.5065	0.9152
10	57.7000	102.0103	0.4886	0.9156
11	58.6667	97.8851	0.5578	0.9145
12	57.9333	99.5126	0.4956	0.9154
13	58.0667	101.0299	0.6188	0.9143
14	57.8000	99.6138	0.6284	0.9137
15	58.0667	103.9264	0.5484	0.9162

Alpha = 0.9157

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล	ร้อยตำรวจโทหญิง ปองทอง เดชศิริพยัคฆ์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	28 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลตำรวจ

