

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



247493



ปัจจัยของโรคภายในที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสาธารณสุข:
ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก
จังหวัดนครราชสีมา

ตระการ คำนกุล

คุษฎีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของเกียรตินิยมวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาพยาบาล
ปริญญาคุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
ปีการศึกษา 2554



ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข:
ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก
จังหวัดนครราชสีมา



ตระการ ดำนกุล

คุณฉันทิพนธ์ เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE EFFECTS OF INTERNAL MOTIVATION FACTORS ON THE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PUBLIC HEALTH
PERSONNEL: A COMPARATIVE STUDY OF LARGE,
MEDIUM, AND SMALL COMMUNITY HOSPITALS
IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

TRAKAN DANKUL

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(PUBLIC ADMINISTRATION)

2011

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องคุณิพนธ์ ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข: ศึกษา
เปรียบเทียบโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จังหวัดนครราชสีมา

ชื่อผู้เขียน นายตระการ ด่านกุล

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รวิภา ธรรมโชติ)

.....กรรมการ
(ดร. พงศภัค ตริรัตน์เสรษฐ์)

.....กรรมการ
(ดร. พิภาวิน ลีสัมพันธ์)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้คุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุพิพิธ)

.....ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
(รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย เลาหวิเชียร) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา นุณรัตน์พันธุ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รวิภา ธรรมโชติ)

.....กรรมการ
(ดร. พงศภัค ตริรัตน์เสรษฐ์)

.....กรรมการ
(ดร. พิภาวิน ลีสัมพันธ์)

ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ตามขนาดโรงพยาบาล รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 792 คน จากโรงพยาบาลชุมชน 11 แห่ง ภายในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ 3 แห่ง ขนาดกลาง 4 แห่ง และขนาดเล็ก 4 แห่ง ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจภายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.305$) และขนาดโรงพยาบาลชุมชนที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับปัจจัยจูงใจภายในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.377, p = 0.005$) ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนในภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.629$) และขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.592, p = 0.010$) ปัจจัยจูงใจภายในทั้ง 11 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ระดับปัจจัยจูงใจภายในที่แตกต่างกันมีผลให้ความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกันในทุกขนาดของโรงพยาบาลชุมชน มีเพียงปัจจัยจูงใจภายในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะงาน ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และภาวะผู้นำเท่านั้น ที่สามารถทำนายระดับความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้

ขณะที่บุคลากรสาธารณสุขยังมีภาวะขาดแคลนอยู่ จึงควรมีการทำวิจัยเรื่องความผูกพันองค์การแบบบูรณาการกับบุคลากรสาธารณสุขประเภทวิชาชีพทั้งหมด ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เทคนิคการแพทย์ รังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด และนักจิตวิทยาคลินิก เป็นต้น โดยศึกษาโรงพยาบาลชุมชนในระดับภาค จนถึงระดับประเทศ เพื่อให้ได้คำตอบที่เด่นชัดมากขึ้น ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน

The Ministry of Public Health has faced the problem of public health personnel insufficiency for quite some time now and there is a tendency for this situation to become more severe, especially in regard to an insufficiency of public health personnel in almost all community hospitals in the country.

Accordingly, in this research investigation, the researcher investigates (1) the levels of internal motivational factors of selected public health personnel; (2) compares the levels of these internal motivational factors affecting public health personnel by reference to the size of the hospitals at which they are employed; (3) the levels at which organizational commitment is expressed by these public health personnel; (4) compares the levels of organizational commitment of these public health personnel in accordance with the size of the hospitals at which they are employed; (5) internal motivational factors affecting the organizational commitment of the public health personnel; and (6) compares the level of internal motivational factors affecting the organizational commitment of public health personnel in connection with the size of the hospitals at which they are employed.

The instrument of research used to collect data was a questionnaire. Data were collected from 792 public health personnel from eleven community hospitals in Nakhon Ratchasima province, of these eleven community hospitals, three were of large size, four were of medium size, and four were of small size, respectively.

Findings are as follows:

247493

Overall, the levels of internal motivational factors were evinced at a mean at a moderate level ($\bar{X} = 3.305$). Differences in hospital sizes were found to be correlated with differences in the levels of internal motivation factors at the statistically significant level of 0.05 ($F = 5.377, p = 0.005$). The level of organizational commitment of public health personnel at community hospitals in an overall picture was found to exhibit a rather high mean score ($\bar{X} = 3.629$). Differences in community hospital sizes were found to be correlated with the levels of organizational commitment of public health personnel at the statistically significant level of 0.05 ($F = 4.592, p = 0.010$).

All eleven internal motivation factors were determined to be positively correlated with organizational commitment of these public health personnel at the statistically significant level of 0.01. Differences in the levels of internal motivation factors were correlated with differences in the organizational commitment of the public health personnel at the statistically significant level of 0.05 and were congruent with all three sizes of the community hospitals being studied. Internal motivational factors in the aspects of quality of work life, types of work, work interaction, and leadership were sufficient in allowing prediction of the level of organizational commitment of public health personnel in community hospitals in an overall picture at a statistically significant level.

Since there is still insufficiency in public health personnel, research should be conducted on organizational commitment in an integrated fashion involving all types of professional public health personnel, *viz.*, physicians,

dentists, pharmacists, professional nurses, technical nurses, medical technologists, X-ray technicians, physiotherapists, and clinical psychologists, et al. Research should be conducted at community hospitals at the regional and the national levels in order to gain a more definitive answer concerning the nature of the factors affecting the organizational commitment of public health personnel employed at community hospitals.

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา เมตตา และการช่วยเหลือ รวมทั้งการให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอแสดงกิตติกรรมประกาศไว้ ณ ที่นี้ ดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไข และเพิ่มเติมเนื้อหาระหว่างการสอบ ซึ่งทำให้คุษฎีนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ด้านวิชาการมากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รวิภา ธรรมโชติ ประธานกรรมการที่ปรึกษาและกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำแนวทางการวิจัย กรอบแนวคิด ทฤษฎี หนังสือ เอกสารต่าง ๆ ที่มีคุณค่าต่อการเขียนวิทยานิพนธ์ และให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. พงศภัก ตรีรัตนเศรษฐ์ กรรมการที่ปรึกษาด้านเนื้อหาและกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการวิจัย การตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา พร้อมทั้งแนะนำการแก้ไข เรียบเรียงเนื้อหา รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียด และให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. พิภาวิน ลีสัมพันธ์ กรรมการที่ปรึกษาด้านระเบียบวิธีวิจัย และกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำการออกแบบการวิจัย การตรวจสอบความถูกต้องของมาตรวัด การใช้สถิติ การตรวจสอบข้อมูล และให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อุทัย เลาหวิเชียร ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้คำแนะนำอันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่านที่ช่วยประสานด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครบุรี ผู้ประสานงาน และบุคลากรทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการทดสอบแบบสอบถาม ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัย สามารถพัฒนาและออกแบบแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง มีความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา ผู้อำนวยการ และ บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลแก้งสนามนาง โรงพยาบาลขามสะแกแสง โรงพยาบาลขามทะเลสอ โรงพยาบาลวังน้ำเขียว โรงพยาบาลคง โรงพยาบาลสูงเนิน โรงพยาบาลโชคชัย โรงพยาบาลโนนไทย โรงพยาบาลปักธงชัย โรงพยาบาลสีคิ้ว และ โรงพยาบาลบัวใหญ่ ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงได้รับข้อมูลที่เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นอกจากนี้งานวิจัยนี้ไม่อาจบรรลุผลสำเร็จได้ หากขาดการประสานและความร่วมมือที่ดี จากเจ้าหน้าที่งานสุขภาพจิตและฟื้นฟูคนพิการ และกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งผู้ประสานงานในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของโรงพยาบาลชุมชนข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่าน ตามที่กล่าวมาข้างต้นด้วยความจริงใจ

ขอขอบพระคุณ คุณไพฑูรย์ สมบัติพิบูลย์ อดีตกรรมการผู้จัดการ และ บริษัท โอทิสเอเลเวเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้ให้การสนับสนุนการศึกษา และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยอนุมัติทุนการศึกษาภายใต้โครงการพัฒนาผู้บริหารแก่ผู้วิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบการศึกษา

ตระการ ค่านกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(10)
สารบัญตาราง	(15)
สารบัญภาพประกอบ	(20)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
คำถามการวิจัย	13
วัตถุประสงค์การวิจัย	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	14
ขอบเขตการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ	16
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	21
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	22
ปัจจัยจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
กรอบแนวคิดในการวิจัย	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
แนวทางการศึกษา	87
ขนาดตัวอย่าง	88
วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ	90

บทที่	หน้า
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	116
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	119
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	121
ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	123
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน.....	131
การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร.....	160
การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจภายในที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร....	164
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	184
การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	184
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	185
โครงสร้างแบบสัมภาษณ์.....	185
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก.....	186
สรุปผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน.....	186
6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	200
สรุปผลการวิจัย.....	201
การอภิปรายผลการวิจัย.....	209
สรุปผลการค้นพบอื่น ๆ.....	220
ตัวแบบบูรณาการ.....	226
ภาคผนวก	
ก หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์.....	238
ข คำสัมภาษณ์ที่ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	240

บทที่	หน้า
ค แบบสอบถาม และ โครงสร้างแบบสัมภาษณ์	252
ง การทดสอบฐานคติ	271
จ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิด	276
บรรณานุกรม	282
ประวัติผู้เขียน	298

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 อัตราส่วนประชากรต่อบุคลากรสาธารณสุข พ.ศ. 2547-2552.....	5
2 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมดของประเทศไทย ภาพรวม และรายภาค ปี พ.ศ. 2552.....	6
3 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมดของประเทศไทย จำแนกตามสังกัด ปี พ.ศ. 2552.....	7
4 จำนวนบุคลากรสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ขาดแคลน (ภาพรวม)	8
5 จำนวนบุคลากรสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ขาดแคลน รายภาค	8
6 จำนวนบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกระทรวง สาธารณสุข ณ วันที่ 18 มิถุนายน 2554	10
7 สรุปความสำคัญของความผูกพันองค์กร	28
8 ผลของความผูกพันองค์กร จำแนกตามระดับความผูกพัน	33
9 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรไปสู่การสร้างความผูกพันองค์กร	45
10 สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76
11 เปรียบเทียบขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่แบ่งตามระบบภูมิศาสตร์ สารสนเทศ (GIS) กระทรวงสาธารณสุข กับ เขตการปกครองของ กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย	89
12 รายชื่อ ขนาด และจำนวนบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ปี พ.ศ. 2552.....	91
13 จำนวนบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง.....	93
14 มาตรวัดความผูกพันองค์กรของตัวแปร	104

ตาราง	หน้า
15 จำนวนข้อ ค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม และค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรย่อย	115
16 รายละเอียดการรวบรวมแบบสอบถามและการได้รับคืน.....	122
17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	123
18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	123
19 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	124
20 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิชาชีพ.....	124
21 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิชาชีพและ ขนาดโรงพยาบาล	125
22 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	125
23 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	126
24 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงาน (รวม)	127
25 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงาน ณ โรงพยาบาลชุมชน.....	127
26 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	128
27 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ การจ้างงาน	128
28 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวิชาชีพและ ขนาดโรงพยาบาล	129
29 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิลำเนา.....	129
30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามระดับ ปัจจัยจูงใจภายใน.....	131
31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านลักษณะงาน.....	132

ตาราง	หน้า
32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านนโยบายองค์กร	133
33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน	134
34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	135
35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านภาวะผู้นำ.....	136
36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านการมอบอำนาจ	137
37 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร.....	138
38 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	139
39 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	140
40 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	141
41 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจภายใน ด้านรายได้และค่าตอบแทน	142
42 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในรายด้านของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	143
43 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจภายในรายคู่ของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	145
44 ระดับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด..	146

ตาราง	หน้า
45 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กร ด้านจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด	147
46 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กร ด้านความต่อเนื่องของผลประโยชน์ของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด	148
47 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด	149
48 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์กร ด้านพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด	150
49 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	151
50 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรรายคู่ของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	152
51 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรรายด้าน (รายคู่) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	152
52 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรรายคู่ของ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล.....	153
53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยงูใจภายใน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลรวมทุกขนาด	155
54 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยงูใจภายใน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดใหญ่	156
55 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยงูใจภายใน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดกลาง	157
56 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยงูใจภายใน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลขนาดเล็ก	158

ตาราง	หน้า
57 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด.....	161
58 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่.....	162
59 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง	163
60 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเล็ก	164
61 การทดสอบความแตกต่างระหว่างระดับค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงใจภายใน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด	165
62 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในรายคู่ กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลรวมทุกขนาด	167
63 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในกับ ความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่	169
64 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในรายคู่ กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดใหญ่	171
65 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายใน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง	173
66 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในรายคู่ กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดกลาง	174
67 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายใน กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเล็ก	177
68 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยเชิงใจภายในรายคู่ กับความผูกพันองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลขนาดเล็ก	178

สารบัญญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร	25
2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร	29
3 องค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	30
4 แบบจำลองความผูกพันองค์กร	31
5 ลักษณะและผลของความผูกพันองค์กร	35
6 ลำดับชั้นของความผูกพันองค์กร	39
7 ขั้นตอนและประโยชน์ที่เกิดจากความผูกพันองค์กร	43
8 แบบจำลองความผูกพันองค์กร 3 มิติ.....	61
9 คำนีความผูกพันองค์กรของบุคลากร (employee engagement index)....	65
10 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	86
11 แผนที่จังหวัดนครราชสีมา แบ่งตามเขตอำเภอ	94
12 ตัวแบบการพัฒนาความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน (จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณ).....	181
13 ตัวแบบการพัฒนาความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน (จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ).....	198
14 ตัวแบบบูรณาการความผูกพันองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลชุมชน	227
15 ตัวแบบเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาความผูกพันองค์กรของบุคลากร สาธารณสุข	233
16 การแจกแจงแบบปกติของตัวแปรความผูกพันองค์กร	273
17 ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรความผูกพันองค์กรกับ ตัวแปรปัจจัยงูใจภายใน.....	274
18 ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนของตัวแปรความผูกพัน องค์กรซึ่งมีค่าคงที่ สำหรับทุกค่าของตัวแปรปัจจัยงูใจภายใน	275