

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
คำอุทิศ	ค
กิตติกรรมประกาศ	
สารบัญแผนภูมิ	ณ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	5
1.3 ขอบเขตการวิจัย	5
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	9
2.1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	9
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	12
2.1.3 โครงสร้างที่มาของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	16
2.1.4 ความสำคัญและผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	17
2.1.5 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	18
2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	21
2.2.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	25
2.2.2 ปัจจัยด้านการบริหาร	27
2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
2.2.4 สมมติฐานการวิจัย	34
2.2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	36
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	37
3.4 การรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
3.6 การแปลความหมายและการนำเสนอข้อมูล	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.2 ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ	51
4.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรทางการแพทย์	57
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารแยกเป็นรายข้อ	82
4.5 การวิเคราะห์ผลของปัจจัยด้านการบริหารที่มีต่อความ เชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ	89
4.6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อสร้างสมการ พยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	103
5.2 วิธีดำเนินการวิจัย	103
5.3 สรุปผลการวิจัย	104
5.4 อภิปรายผล	108
5.5 ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	129
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามการวิจัย	131
ภาคผนวก ค. แผนการดำเนินการวิจัย	145
ประวัติผู้เขียน	146

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	การให้คะแนนคำถามเชิงรับและเชิงปฏิเสธ	40
ตารางที่ 2	ตัวอย่างคำถามเชิงรับและเชิงปฏิเสธ	40
ตารางที่ 3	ตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารและความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์กร	42
ตารางที่ 4	จำนวน (n) และร้อยละของตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล	49
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น เกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน	51
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็น เกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายข้อ	53
ตารางที่ 7	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการ ทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรระหว่าง บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชน	68
ตารางที่ 8	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการ ทดสอบคะแนนเฉลี่ยความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรระหว่าง เพศชายและเพศหญิง	60
ตารางที่ 9	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	61
ตารางที่ 10	การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความยืดหยุ่นผูกพัน ต่อองค์กร ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน	63
ตารางที่ 11	การเปรียบเทียบรายคู่ของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน	64
ตารางที่ 12	การเปรียบเทียบรายคู่ของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ด้านเจตคติ ระหว่างบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน	65
ตารางที่ 13	การเปรียบเทียบรายคู่ของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้าน พฤติกรรม ระหว่างบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านปทัสถาน ระหว่างบุคลากรที่มีอายุต่างกัน	65
ตารางที่ 15 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของ คะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ระหว่างบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	67
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม ระหว่างบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	69
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรม ระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	69
ตารางที่ 19 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน	71
ตารางที่ 20 จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะ เวลาปฏิบัติงาน	72
ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ระหว่างบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน	74
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน	75
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านเจตคติของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน	76
ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านพฤติกรรม ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน	76
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านปทัสถาน ของบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 26	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	78
ตารางที่ 27	การทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ย ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระหว่างบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน	79
ตารางที่ 28	การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน	80
ตารางที่ 29	การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน	81
ตารางที่ 30	การเปรียบเทียบรายคู่ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านปทัสสถาน ของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน	81
ตารางที่ 31	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับปัจจัยด้านการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ	82
ตารางที่ 32	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่ได้รับปัจจัยด้านการบริหารโดยรวมต่างกัน	90
ตารางที่ 33	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติต่างกัน	91
ตารางที่ 34	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างค์การมุ่งเน้นคุณภาพต่างกัน	93
ตารางที่ 35	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความชัดเจนต่างกัน	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 36	การทดสอบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรที่มีความคิดเห็นว่างานมีความท้าทายต่างกัน	95
ตารางที่ 37	จำนวน (n) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และผลการทดสอบคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างกัน	97
ตารางที่ 38	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอย (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการ เพื่อพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม	98
ตารางที่ 39	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอย (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการ เพื่อพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ	99
ตารางที่ 40	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอย (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการ เพื่อพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม	100
ตารางที่ 41	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอย (SEb) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) และผลการทดสอบสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เข้าสมการ เพื่อพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านด้านปทัสสถาน	102

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
ภาพที่ 1 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์การ	23
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	35