

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 165 ชุด และจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลของการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน แผนกที่สังกัด รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความรู้สึกรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อลักษณะความผูกพันต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ส่วนที่ 5 ข้อมูลปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่รามและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จำนวน 165 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา ข้อมูลที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน แผนกที่สังกัด รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	165	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30	62	37.6
30-40	79	47.9
41-50	23	13.9
มากกว่า 50	1	0.6
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.9 และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	87	52.73
สมรส	71	43.03
หม้าย	2	1.21
หย่า/แยกกันอยู่	5	3.03
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 52.73 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 43.03 สถานภาพหย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.03 และสถานภาพหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	141	85.5
ปริญญาโท	24	14.5
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 รองลงมามีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	127	77.0
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	13	7.9
หัวหน้าแผนก	25	15.1
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งงานพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 77 รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 และดำรงตำแหน่งงานผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกที่สังกัด

แผนกที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
OPD	43	26.1
IPD	69	41.8
Special Unit	40	24.2
หน่วยงานสนับสนุน	13	7.9
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน IPD จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมา คือ สังกัดหน่วยงาน OPD จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 สังกัดหน่วยงาน Special Unit จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และสังกัดหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ (บาท)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000	6	3.6
15,000-20,000	41	24.8
20,001-25,000	69	41.8
25,001-30,000	28	17.0
30,001-35,000	10	6.1
35,001-40,000	10	6.1
มากกว่า 40,000	1	0.6
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนใน ระดับ 20,001-25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมา คือ มีรายได้รวมเฉลี่ยระดับ 15,000-20,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนในระดับ 25,001-30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17 มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนในระดับ 30,001-35,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนในระดับ 35,001-40,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และมีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	64	38.8
5-10	53	32.1
11-15	20	12.1
มากกว่า 15 ปี	28	17.0
รวม	165	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมา คือ อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17 และอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม สามารถแบ่งการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะของงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ลักษณะส่วนบุคคล และโครงสร้างองค์กร โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน (job characteristic)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยปานกลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
งานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่ เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์	80 48.5	76 46.1	9 5.5	0 0.0	0 0.0	4.43 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
ความก้าวหน้าทางการแพทย์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่โรงพยาบาลเชียงใหม่ รามนำมาใช้ เป็นสิ่งท้าทายในการ ปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาล	85 51.5	67 40.6	13 7.9	0 0.0	0 0.0	4.44 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาล เชียงใหม่รามมีความชัดเจนในการ กำหนดขอบเขตงาน	38 23	89 53.9	34 20.6	3 1.8	1 0.6	3.97 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการ กำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำ ให้ทราบถึงบทบาทของตนเอง	41 24.8	92 55.8	28 17.0	3 1.8	1 0.6	4.02 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ให้อิสระใน การใช้ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง	36 22	81 49.4	40 24.4	5 3.0	2 1.2	3.88 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ให้อิสระใน การตัดสินใจในงานการพยาบาลที่ รับผิดชอบ	19 11.6	79 48.2	54 32.9	9 5.5	3 1.8	3.62 เห็นด้วยมาก
คุณค่าของงานการพยาบาลเกิดจากได้ ปฏิบัติงาน ที่เป็นประ โยชน์ต่อเพื่อน มนุษย์ในสังคมและผู้ที่มิปัญหาทาง สุขภาพ	90 54.9	60 36.4	11 6.7	3 1.8	0 0.0	4.45 เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การดูแลผู้ป่วยร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ ใน โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ทำให้มี โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อให้เกิดความหลากหลายในการ พัฒนาตนเองและพัฒนางานการ พยาบาล	56 33.9	74 44.8	30 18.2	4 2.4	1 0.6	4.09 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
การใช้กระบวนการพยาบาลของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีระบบการ ประเมินผลงานและประเมินตนเอง ที่ เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน	40 24.2	89 53.9	33 20.0	2 1.2	1 0.6	4.00 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.11
แปลผล						เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะของงาน (job characteristic) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 4.11) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ คุณค่าของงานการพยาบาลเกิดจากได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ในสังคมและผู้ที่มีปัญหาทางสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ความก้าวหน้าทางการแพทย์ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่โรงพยาบาลเชียงใหม่รามนำมาใช้ เป็นสิ่งท้าทายในการปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.44) งานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่ เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.43) การดูแลผู้ป่วยร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อให้เกิดความหลากหลายในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานการพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.09) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจนทำให้ทราบถึงบทบาทของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.02) การใช้กระบวนการพยาบาลของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีระบบการประเมินผลงานและประเมินตนเอง ที่เป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) กฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีความชัดเจนในการกำหนดขอบเขตงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ให้อิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ให้อิสระในการตัดสินใจในงานการพยาบาลที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันใน แผนก	41 24.8	91 55.2	27 16.4	6 3.6	0 0.0	4.01 เห็นด้วยมาก
ทีมสหสาขาวิชาชีพมีบรรยากาศในการ ทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน	21 12.7	82 49.7	50 30.3	12 7.3	0 0.0	3.68 เห็นด้วยมาก
ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จาก หัวหน้างานและผู้บริหาร	42 25.5	80 48.5	39 23.6	4 2.4	0 0.0	3.97 เห็นด้วยมาก
ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จาก เพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น	11 6.7	84 50.9	59 35.8	9 5.5	2 1.2	3.56 เห็นด้วยมาก
ระบบคุณภาพของโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม มีความน่าเชื่อถือสูง	38 23	100 60.6	24 14.5	3 1.8	0 0.0	4.05 เห็นด้วยมาก
ทีมสุขภาพยอมรับและให้เกียรติ สมาชิกในทีมเสมอ	20 12.1	96 58.2	42 25.5	5 3.0	2 1.2	3.77 เห็นด้วยมาก
พยาบาลมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียม กับสายงานวิชาชีพอื่น	39 23.6	75 45.5	44 26.7	5 3.0	2 1.2	3.87 เห็นด้วยมาก
ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมใน การบริหารงาน	21 12.7	70 42.4	63 38.2	9 5.5	2 1.2	3.60 เห็นด้วยมาก
ได้รับการมอบหมายงานตรงกับ ความสามารถ	24 14.5	94 57.0	43 26.1	4 2.4	0 0.0	3.84 เห็นด้วยมาก
รายได้ที่ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่ รับผิดชอบ มีความเหมาะสมดีแล้ว	12 7.3	56 33.9	55 33.3	29 17.6	13 7.9	3.15 เห็นด้วย ปานกลาง
ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่า รักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อน ประจำปี	12 7.3	45 27.3	66 40.0	31 18.8	11 6.7	3.10 เห็นด้วย ปานกลาง



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่าง การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
โรงพยาบาลเชียงใหม่รามให้ความ ช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	14 8.5	48 29.1	72 43.6	21 12.7	10 6.1	3.21 เห็นด้วย ปานกลาง
ตารางเวลาการทำงานมีความยืดหยุ่น (เช่น การแลกเวร ตารางเวรนอกเวลา เวลาว่าง หรือวันหยุดที่มี) ตามต้องการ	31 18.8	84 50.9	36 21.8	13 7.9	1 0.6	3.79 เห็นด้วยมาก
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและ ยุติธรรม	20 12.3	70 42.9	56 34.4	15 9.2	2 1.2	3.56 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.66
แปลผล						เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.66) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ระบบคุณภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีความน่าเชื่อถือสูง (ค่าเฉลี่ย 4.05) มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในแผนก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จากหัวหน้างานและผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.97) พยาบาลมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับสายงานวิชาชีพอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.87) ได้รับการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ตารางเวลาการทำงานมีความยืดหยุ่น (เช่น การแลกเวร ตารางเวรนอกเวลา เวลาว่าง หรือวันหยุดที่มี) ตามต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ทีมสุขภาพยอมรับและให้เกียรติ สมาชิกในทีมเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ทีมสหสาขาวิชาชีพมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ได้รับความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.56) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสชัดเจนและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลเชียงใหม่รามให้ความช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.21) รายได้ที่

ได้รับทั้งหมดกับภาระงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมดีแล้ว (ค่าเฉลี่ย 3.15) และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด วันหยุดพักผ่อนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics)

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
อายุที่มากขึ้นทำให้ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน	16 9.7	71 43.0	48 29.1	20 12.1	10 6.1	3.38 เห็นด้วย ปานกลาง
ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน	53 32.1	73 44.2	31 18.8	3 1.8	5 3.0	4.01 เห็นด้วยมาก
สถานภาพสมรส ทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน	18 10.9	64 38.8	55 33.3	16 9.7	12 7.3	3.36 เห็นด้วย ปานกลาง
การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานง่ายขึ้น	27 16.4	84 50.9	43 26.1	6 3.6	5 3.0	3.74 เห็นด้วยมาก
ทำงานอยู่กับองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น	14 8.5	70 42.4	51 30.9	21 12.7	9 5.5	3.36 เห็นด้วย ปานกลาง
ประสบการณ์และความชำนาญที่มากขึ้นทำให้มีโอกาสในการก้าวหน้าสูงขึ้น	26 15.8	72 43.6	45 27.3	16 9.7	6 3.6	3.58 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57
แปลผล						เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.57) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01)

การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานง่ายขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.74) และ ประสิทธิภาพและความชำนาญงานที่มากขึ้นทำให้มีโอกาสในการก้าวหน้าสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ อายุที่มากขึ้นทำให้ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38) สถานภาพสมรส ทำให้ไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน (ค่าเฉลี่ย 3.36) ท่านอยู่กับองค์กรนี้มานานจึงไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristic)

ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการชี้แจง นโยบายการบริหาร เป้าหมายการ ดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	42 25.5	94 57.0	27 16.4	2 1.2	0 0.0	4.07 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนด โครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน	47 28.5	90 54.5	27 16.4	1 0.6	0 0.0	4.11 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการสื่อสาร ข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet, Newsletter และรายงานการประชุม	48 29.1	88 53.3	27 16.4	2 1.2	0 0.0	4.10 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการ ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มีการกำกับ งานควบคุมดูแลพนักงานใหม่ให้ปฏิบัติ ได้อย่างเป็นระบบ	43 26.1	91 55.2	30 18.2	1 0.6	0 0.0	4.07 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม เปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน ได้แก่ การประชุมทีมงานด้านต่าง ๆ การ จัดอบรมจากใจผู้บริหาร และ CEOพบ พนักงาน	37 22.4	91 55.2	28 17.0	7 4.2	2 1.2	3.93 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนด ลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน	39 23.6	88 53.3	37 22.4	1 0.6	0 0.0	4.00 เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย ปาน กลาง (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนด ขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยากซับซ้อน	19 11.7	66 40.5	66 40.5	10 6.1	2 1.2	3.55 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการส่งเสริม ความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม	17 10.3	70 42.4	61 37	17 10.3	0 0.0	3.53 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ส่งเสริมให้ เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	30 18.3	80 28.8	45 27.4	8 4.9	1 0.6	3.79 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ให้ความ คุ้มครองและช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	25 15.2	89 53.9	45 27.3	4 2.4	2 1.2	3.79 เห็นด้วยมาก
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีระบบการ จัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ ได้มาตรฐาน	40 24.2	83 50.3	39 23.6	3 1.8	0 0.0	3.97 เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.91
แปลผล						เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristic) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 3.91) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.11) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการสื่อสารข้อมูลให้ทราบอย่างทั่วถึงเสมอ เช่น การสื่อสารผ่านทางระบบ Intranet, Newsletter และรายงานการประชุม (ค่าเฉลี่ย 4.10) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการชี้แจงนโยบายการบริหาร เป้าหมายการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.07) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มีการกำกับงานควบคุมดูแลพนักงานใหม่ให้ปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย 4.07) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม เปิดโอกาสและรับฟัง

ความคิดเห็นจากพนักงาน ได้แก่ การประชุมที่มนาด้านต่าง ๆ การจัดอบรมจากใจผู้บริหาร และ CEO พบพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ส่งเสริมให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.79) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ให้ความสำคัญคุ้มครองและช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ไม่ยุ่งยากซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.55) โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านลักษณะของงาน (job characteristic)	4.11	เห็นด้วยมาก
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience)	3.66	เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics)	3.57	เห็นด้วยมาก
ด้าน โครงสร้างองค์กร (structural characteristic)	3.91	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีปัจจัยด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็น ด้าน โครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี (n=62)	30-40 ปี (n=79)	มากกว่า 40 ปี (n=24)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะของงาน	4.06 เห็นด้วยมาก	4.09 เห็นด้วยมาก	4.32 เห็นด้วยมาก อย่างยิ่ง
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่าง การปฏิบัติงาน	3.67 เห็นด้วยมาก	3.61 เห็นด้วยมาก	3.79 เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.45 เห็นด้วยมาก	3.58 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.83 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	4.19 เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.45)

อายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.58)

อายุมากกว่า 40 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.32) ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.19) ลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ปริญญาตรี (n= 141)	ปริญญาโท (n= 24)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะของงาน	4.10 เห็นด้วยมาก	4.15 เห็นด้วยมาก
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน	3.66 เห็นด้วยมาก	3.66 เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.59 เห็นด้วยมาก	3.49 เห็นด้วยมาก
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.88 เห็นด้วยมาก	4.09 เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	พยาบาลระดับ ปฏิบัติการ (n=127)	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก (n=13)	หัวหน้าแผนก (n=25)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะของงาน	4.06 เห็นด้วยมาก	4.44 เห็นด้วยมาก อย่างยิ่ง	4.19 เห็นด้วยมาก
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่าง การปฏิบัติงาน	3.62 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.52 เห็นด้วยมาก	3.56 เห็นด้วยมาก	3.84 เห็นด้วยมาก
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.83 เห็นด้วยมาก	4.41 เห็นด้วยมาก อย่างยิ่ง	4.03 เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตาม  
ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า

พยาบาลระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุก  
ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้าน  
ลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่าง  
การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับ  
เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) และด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย  
4.41) ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการ  
ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.56)

หัวหน้าแผนก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ใน  
ระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน  
(ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.03) ลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.84) และด้าน  
ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)



ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	OPD (n=43)	IPD (n=69)	Special Unit (n=40)	หน่วยงาน สนับสนุน (n=13)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะของงาน	4.15 เห็นด้วยมาก	4.10 เห็นด้วยมาก	4.06 เห็นด้วยมาก	4.19 เห็นด้วยมาก
ด้านประสิทธิผลที่ได้รับระหว่าง การปฏิบัติงาน	3.63 เห็นด้วยมาก	3.74 เห็นด้วยมาก	3.49 เห็นด้วยมาก	3.86 เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.57 เห็นด้วยมาก	3.58 เห็นด้วยมาก	3.46 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.87 เห็นด้วยมาก	3.91 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก	4.24 เห็นด้วยมาก อย่างยิ่ง

จากตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตาม  
แผนกที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

แผนก OPD มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับ  
เห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย  
4.15) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านประสิทธิผลที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน  
(ค่าเฉลี่ย 3.63) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.57)

แผนก IPD มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับ  
เห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย  
4.10) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.91) ด้านประสิทธิผลที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน  
(ค่าเฉลี่ย 3.74) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.58)

แผนก Special Unit มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่  
ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน  
(ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านประสิทธิผลที่ได้รับระหว่างการ  
ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.46)

หน่วยงานสนับสนุน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.25) ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 20,000 บาท (n=47)	20,000-25,000 บาท (n=69)	25,001-30,000 บาท (n=28)	มากกว่า 30,000 บาท (n=21)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะของงาน	4.04 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก	3.97 เห็นด้วยมาก	4.34 เห็นด้วยมาก อย่างยิ่ง
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน	3.62 เห็นด้วยมาก	3.67 เห็นด้วยมาก	3.62 เห็นด้วยมาก	3.78 เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.50 เห็นด้วยมาก	3.56 เห็นด้วยมาก	3.68 เห็นด้วยมาก	3.63 เห็นด้วยมาก
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.80 เห็นด้วยมาก	3.90 เห็นด้วยมาก	3.88 เห็นด้วยมาก	4.19 เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทุกปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.50)

รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000-25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.82) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไป

น้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านประสพการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.56)

รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.68) และด้านประสพการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง มากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.34) ส่วนปัจจัยย่อยด้านอื่น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านประสพการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และด้านลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี (n=64)	5-10 ปี (n=53)	11-15 ปี (n=20)	มากกว่า 15 ปี (n=28)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านลักษณะของงาน	4.04 เห็นด้วยมาก	4.01 เห็นด้วยมาก	4.28 เห็นด้วยมาก อย่างยิ่ง	4.34 เห็นด้วยมาก อย่างยิ่ง
ด้านประสพการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน	3.64 เห็นด้วยมาก	3.58 เห็นด้วยมาก	3.81 เห็นด้วยมาก	3.73 เห็นด้วยมาก
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.49 เห็นด้วยมาก	3.55 เห็นด้วยมาก	3.71 เห็นด้วยมาก	3.68 เห็นด้วยมาก
ด้านโครงสร้างองค์กร	3.81 เห็นด้วยมาก	3.83 เห็นด้วยมาก	4.09 เห็นด้วยมาก	4.14 เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.49)

อายุการทำงานระหว่าง 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.55)

อายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.28) ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.09) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.71)

อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย 4.34) ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.14) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.68)

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลความรู้สึของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อลักษณะความผูกพันต่อโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม สามารถแบ่งการวิเคราะห์ลักษณะความผูกพันออกเป็น การยอมรับ  
เป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของ  
โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม และความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ได้  
ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความรู้สึกผูกพัน ด้านการยอมรับเป้าหมาย  
และค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	ระดับความรู้สึก					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (ร้อยละ)	
ท่านมั่นใจว่าโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จะเป็นผู้นำทางการรักษาพยาบาลได้	62 37.6	84 50.9	17 10.3	1 0.6	1 0.6	4.24 มีความผูกพัน มาก
ท่านมั่นใจว่าสมรรถนะทางการพยาบาล ของท่านสามารถช่วยให้โรงพยาบาล เชียงใหม่ราม ประสบความสำเร็จได้	47 28.5	92 55.8	26 15.8	0 0.0	0 0.0	4.13 มีความผูกพัน มาก
ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการ ทำงาน เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม	40 24.2	90 54.5	34 20.6	1 0.6	0 0.0	4.02 มีความผูกพัน มาก
ท่านเชื่อมั่นในแนวทางการพัฒนาของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	45 27.3	89 53.9	27 16.4	4 2.4	0 0.0	4.06 มีความผูกพัน มาก
ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของ โรงพยาบาลเชียงใหม่รามเสมอ	32 19.4	73 44.2	52 31.5	7 4.2	1 0.6	3.78 มีความผูกพัน มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.05
แปลผล						มีความผูกพัน มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกผูกพันมากในภาพรวมเกี่ยวกับด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา (ค่าเฉลี่ยรวม 4.05) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกผูกพันในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ รู้สึกมั่นใจว่าโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา จะเป็นผู้นำทางการรักษาพยาบาลได้ (ค่าเฉลี่ย 4.24) รู้สึกมั่นใจว่าสมรรถนะทางการพยาบาลของท่านสามารถช่วยให้โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา ประสบความสำเร็จได้ (ค่าเฉลี่ย 4.13) รู้สึกเชื่อมั่นในแนวทางการพัฒนาของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา (ค่าเฉลี่ย 4.06) รู้สึกว่าได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา (ค่าเฉลี่ย 4.02) และรู้สึกว่ามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามาเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความรู้สึกผูกพัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รามา	ระดับความรู้สึก					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	
ท่านใส่ใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานที่โรงพยาบาลเชียงใหม่รามา	36 21.8	90 54.5	38 23.0	1 0.6	0 0.0	3.98 มีความผูกพันมาก
ท่านยอมสละเวลาส่วนตัวมาทำงานเพื่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รามาเสมอ เช่น กิจกรรมวันเด็ก ฮ้อยใจด้านภักย์หนาว เป็นต้น	30 18.2	69 41.8	60 36.4	4 2.4	2 1.2	3.73 มีความผูกพันมาก
ท่านทุ่มเททำงานให้สำเร็จทุกงานที่ได้รับมอบหมาย	40 24.2	94 57.0	31 18.8	0 0.0	0 0.0	4.05 มีความผูกพันมาก
ท่านมีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ	33 20.0	99 60.0	33 20.0	0 0.0	0 0.0	4.00 มีความผูกพันมาก
ท่านให้ความสำคัญกับงานมากกว่าค่าตอบแทน	28 17.0	75 45.5	55 33.3	6 3.6	1 0.6	3.75 มีความผูกพันมาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล เชียงใหม่รวม	ระดับความรู้สึก					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (ร้อยละ)	
						ค่าเฉลี่ยรวม
						3.90
						แปลผล
						มีความผูกพัน มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกผูกพันมากในภาพรวมเกี่ยวกับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม (ค่าเฉลี่ยรวม 3.90) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกผูกพันในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ รู้สึกทุ่มเททำงานให้สำเร็จทุกงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.05) รู้สึกมีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รู้สึกใส่ใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานที่โรงพยาบาลเชียงใหม่รวม (ค่าเฉลี่ย 3.98) รู้สึกว่าให้ความสำคัญกับงานมากกว่าคำตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และรู้สึกว่าได้ใช้เวลาส่วนตัวมาทำงาน เพื่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รวมเสมอ เช่น กิจกรรมวันเด็ก ซ้อมใจด้านภัยหนาว เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความรู้สึกผูกพัน ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม

ความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพ ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม	ระดับความรู้สึก					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (ร้อยละ)	
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ของโรงพยาบาลเชียงใหม่รวม	55 33.3	78 47.3	30 18.2	1 0.6	1 0.6	4.12 มีความ ผูกพันมาก
ท่านเชื่อมั่นในอนาคตของ โรงพยาบาลเชียงใหม่รวม	52 31.5	84 50.9	27 16.4	2 1.2	0 0.0	4.13 มีความ ผูกพันมาก
ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานของท่านที่ โรงพยาบาลเชียงใหม่รวม	45 27.3	80 48.5	36 21.8	3 1.8	1 0.6	4.00 มีความ ผูกพันมาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพ ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	ระดับความรู้สึก					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (ร้อยละ)	
ท่านชอบสภาพแวดล้อมของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	31 18.8	84 50.9	39 23.6	9 5.5	2 1.2	3.81 มีความ ผูกพันมาก
ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นแม้ ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	20 12.1	54 32.7	59 35.8	16 9.7	16 9.7	3.28 มีความ ผูกพัน ปานกลาง
ท่านมีความพร้อมที่จะยอมรับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อ องค์กร หรือหน้าที่การงานที่ รับผิดชอบ	29 17.6	86 52.1	48 29.1	1 0.6	1 0.6	3.85 มีความ ผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.86
ความหมาย						มีความ ผูกพันต่อ องค์กรมาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้สึกผูกพันมากในภาพรวมเกี่ยวกับด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ยรวม 3.86) และเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้สึกผูกพันในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ รู้สึกเชื่อมั่นในอนาคตของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.13) รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.12) รู้สึกพึงพอใจในงานของท่านที่โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รู้สึกชอบสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ส่วนประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกผูกพันปานกลาง คือ ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.28)



ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม	4.05	มีความผูกพันมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.90	มีความผูกพันมาก
ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.86	มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มีความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาเป็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.90) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี (n=62)	30-40 ปี (n=79)	มากกว่า 40 ปี (n=24)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.98 มีความผูกพันมาก	4.00 มีความผูกพันมาก	4.34 มีความผูกพันมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.88 มีความผูกพันมาก	3.83 มีความผูกพันมาก	4.16 มีความผูกพันมาก
ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพ ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.85 มีความผูกพันมาก	3.79 มีความผูกพันมาก	4.09 มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 4.24 ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.98) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.85)

อายุระหว่าง 30-40 ปี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.83) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.79)

อายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.34) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.16) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ปริญญาตรี (n= 141)	ปริญญาโท (n= 24)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	4.03 มีความผูกพันมาก	4.15 มีความผูกพันมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.87 มีความผูกพันมาก	4.07 มีความผูกพันมาก
ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.86 มีความผูกพันมาก	3.89 มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 4.25 ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

การศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.86)

การศึกษาระดับปริญญาโท มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.15) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.07) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร	พยาบาลระดับ ปฏิบัติการ (n=127)	ผู้ช่วยหัวหน้า แผนก (n=13)	หัวหน้าแผนก (n=25)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.96 มีความผูกพันมาก	4.46 มีความผูกพันมาก	4.26 มีความผูกพันมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.84 มีความผูกพันมาก	4.12 มีความผูกพันมาก	4.09 มีความผูกพันมาก
ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพ ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.80 มีความผูกพันมาก	4.21 มีความผูกพันมาก	4.00 มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 4.26 ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

พยาบาลระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.96) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.84) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.46) ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.21) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.12)

หัวหน้าแผนก มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.26) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.09) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามแผนกที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	OPD (n=43)	IPD (n=69)	Special Unit (n=40)	หน่วยงาน สนับสนุน (n=13)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมของโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม	4.10 มีความผูกพัน มาก	4.02 มีความผูกพัน มาก	3.92 มีความผูกพัน มาก	4.38 มีความผูกพัน มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อ ประโยชน์ของโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม	3.97 มีความผูกพัน มาก	3.89 มีความผูกพัน มาก	3.71 มีความผูกพัน มาก	4.34 มีความผูกพัน มาก
ด้านความปรารถนาการเป็น สมาชิกภาพของโรงพยาบาล เชียงใหม่ราม	3.84 มีความผูกพัน มาก	3.91 มีความผูกพัน มาก	3.68 มีความผูกพัน มาก	4.31 มีความผูกพัน มาก

จากตารางที่ 4.27 ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามแผนกที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

แผนก OPD มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.10) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.97) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.84)

แผนก IPD มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.02) ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.91) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.89)

แผนก Special Unit มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.92) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.71) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.68)

หน่วยงานสนับสนุน มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.38) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.34) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 20,000	20,000-25,000	25,001-30,000	มากกว่า30,000
	บาท (n=47)	บาท (n=69)	บาท (n=28)	บาท (n=21)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.94 มีความผูกพันมาก	4.06 มีความผูกพันมาก	4.04 มีความผูกพันมาก	4.25 มีความผูกพันมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.81 มีความผูกพันมาก	3.95 มีความผูกพันมาก	3.84 มีความผูกพันมาก	4.03 มีความผูกพันมาก
ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.79 มีความผูกพันมาก	3.86 มีความผูกพันมาก	3.87 มีความผูกพันมาก	4.06 มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 4.28 ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.77) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.72)

รายได้ระหว่าง 20,000-25,000 บาท มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.95) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.86)

รายได้ระหว่าง 25,001-30,000 บาท มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.87) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.84)

รายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	(n=64)	(n=53)	(n=20)	(n=28)
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.95 มีความผูกพันมาก	4.03 มีความผูกพันมาก	4.06 มีความผูกพันมาก	4.30 มีความผูกพันมาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.88 มีความผูกพันมาก	3.85 มีความผูกพันมาก	3.90 มีความผูกพันมาก	4.06 มีความผูกพันมาก
ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	3.80 มีความผูกพันมาก	3.81 มีความผูกพันมาก	3.94 มีความผูกพันมาก	4.05 มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 4.29 ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

อายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.88) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.80)

อายุงานระหว่าง 5-10 ปี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.03) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.81)

อายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.06) ด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.94) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 3.90)

อายุงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และด้านความปรารถนาการเป็นสมาชิกภาพของโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม (ค่าเฉลี่ย 4.05)

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านโครงสร้างองค์กร กับค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าพยากรณ์ที่ดีในรูปคะแนนดิบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันในภาพรวม
	B
ด้านลักษณะของงาน	.231
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน	.317
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	.104
ด้านโครงสร้างองค์กร	.323

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%, วิเคราะห์ผลโดยใช้สมการถดถอยในภาคผนวก

จากตารางที่ 4.30 แสดงค่าพยากรณ์ที่ดีในรูปคะแนนดิบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 ปัจจัย คือ ความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กร ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยมีค่าเท่ากับ .323, .317, .231 และ .104 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันในภาพรวม		R Square
	Beta	Sig.	
ด้านลักษณะของงาน	.200	.004	0.685
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน	.316	.000	
ด้านลักษณะส่วนบุคคล	.113	.030	
ด้านโครงสร้างองค์กร	.331	.000	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

จากตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ ความคิดเห็นด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคล และด้านโครงสร้างองค์กร กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้านคิดเป็นร้อยละ 68.5 แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริง ๆ ของพยาบาลค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาจากค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด ( $\beta = 0.331$ ) รองลงมา คือ ด้านประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน ( $\beta = 0.316$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = 0.200$ ) ด้านลักษณะส่วนบุคคล ( $\beta = 0.113$ ) ตามลำดับ



## ส่วนที่ 5 ข้อมูลปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่รามและ ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาล โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อคำถามที่ให้เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวนและร้อยละของปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม

ปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	จำนวน	ร้อยละ
คำตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลเชียงใหม่ น้อยกว่าความคาดหวัง	139	85.8
สวัสดิการที่ได้รับไม่ครอบคลุมต่อความต้องการ	117	72.2
งานเอกสารมากเกินไป	94	58.0
ความก้าวหน้าในอาชีพจำกัด	87	53.7
ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุงานมากเท่าที่ควร	71	43.8
ระบบการประเมินผลไม่จูงใจ	60	37.0
การปฏิบัติงานซ้ำซ้อน จำเจ น่าเบื่อ	54	33.3
กิจกรรมในการสร้างความผูกพันต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่รามมีน้อย	42	25.9
ไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน	34	21.0
มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มากเกินไป	29	17.9
หัวหน้างานไม่ให้ความยุติธรรม	25	15.4
ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	23	14.2
ไม่มีข้อมูลย้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	19	11.7
ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	10	6.2
ไม่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานในแผนกได้	8	4.9

จากตารางที่ 4.32 พบว่าปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม ใน 5 อันดับแรก ได้แก่ คำตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลเชียงใหม่ น้อยกว่าความคาดหวัง ร้อยละ 85.8 สวัสดิการที่ได้รับไม่ครอบคลุมต่อความต้องการ ร้อยละ 72.2 งานเอกสารมากเกินไป ร้อยละ 58.0 ความก้าวหน้าในอาชีพจำกัด ร้อยละ 53.7 และผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีอายุงานมากเท่าที่ควร ร้อยละ 43.8 ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1. ด้านการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

เมื่อผู้บริหารได้รับฟังความคิดเห็นจากพนักงานแล้ว ควรรีบดำเนินการปรับปรุงให้เห็นผลที่ชัดเจนอย่างรวดเร็ว หากเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงล่าช้าแล้วจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ค่อยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของพยาบาล (1 ราย)

#### 2. ด้านนโยบาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรให้พยาบาลได้ทำงานใกล้ชิดกับคนไข้มากขึ้น เช่น การประเมินคนไข้ การสอบถามพูดคุยกับคนไข้ เพื่อให้ได้ข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้องมากขึ้น (1 ราย)

2.2 แผนก OPD ควรให้ความสำคัญในการจัดพยาบาลให้เข้าไปทำหน้าที่ในการช่วยแพทย์มากขึ้น (1 ราย)

2.3 ฝ่ายบริหารควรเน้นนโยบายในการรักษาพนักงานเก่ามากกว่าการจ้างพนักงานใหม่ (3 ราย)

#### 3. ด้านสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ควรมีสวัสดิการทางการเงินเพื่อความมั่นคงในชีวิตเพิ่มมากขึ้น (3 ราย)

3.2 ควรปรับปรุงสถานที่จอดรถของโรงพยาบาลสำหรับพนักงาน ให้มีหลังคาที่ได้มาตรฐาน (1 ราย)

#### 4. ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 ควรปรับเพิ่มผลตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส สวัสดิการให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้นมาก ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ นอกจากนี้ผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลน้อย เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับ (4 ราย)

4.2 ควรพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นพนักงานที่มีความรักผูกพันกับโรงพยาบาล โรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานกลุ่มนี้เพิ่มขึ้น (1 ราย)

4.3 ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับค่าตอบแทนสำหรับพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น เนื่องจากรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย (1 ราย)