

# การประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายวิจัยประชาชน วิจัยสู่นวัตกรรม นำไทยพัฒนาอย่างยั่งยืน



- หน้าหลัก
- รายละเอียด
- บทความผลงานวิจัย
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ**
- รายชื่อกองบรรณาธิการ
- คณะกรรมการเครือข่ายฯ

## กลุ่มที่ 2 สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ความเครียดและการจัดการความเครียด: กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
อะเคือ กุลประสูติดีลก

ความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้บริการศูนย์อาหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร  
อะเคือ กุลประสูติดีลก

การรับรู้ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยนานาชาติแห่งหนึ่งของอาจารย์ระดับมัธยมปลายจังหวัดเพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์ตามกรอบมาตรฐานคุณภาพ สมศ.  
อรุณี เลิศกรกิจจา

ความสัมพันธ์ของระดับการเปิดรับเครื่องมือการสื่อสารการตลาดเพื่อการเมืองและระดับการรับรู้คุณภาพพรรคการเมืองไทย 3 พรรคการเมือง  
ดร. ปฐมพร เนตินันท์

การรับรู้คุณค่าตราสินค้าของผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางตราสินค้าไทย ในระบบขายตรง โดยรูปแบบการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ  
ณัฐกาญจน์ สวรรธธรา และ วัลลภ นิยมานนท์

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์  
รินทร์ลภัส อรรถเชียรไชย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้าศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่าลาดพร้าว  
วิชุด เชื้อทอง, เกரியไกร โพธิ์มณี และ วิสูตร สุโรจน์เรือง

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจเครื่องดื่มแอลกอฮอล์  
ดร. นิษฐา หรุ่นเกษม

การศึกษาสภาพการทำงานของพนักงานในลู่วิ่งอสมรรถยนต์  
ณัฐชญา พิมพ์ภรณ์

ก้าวสู่ความยั่งยืนทางธุรกิจด้วยการเพิ่มผลผลิต  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผ่องใส เพ็ชรรักษ์

ห่วงโซ่คุณค่าทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของกลุ่มจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปทุมธานีและบึงบอระเพ็ด  
ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว และ ฤดี หลิมไพโรจน์

อิทธิพลของภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่ส่งผลต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวที่จังหวัดปทุมธานี  
ฤดี หลิมไพโรจน์ และ ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว

การพัฒนาคุณภาพการบริการของธุรกิจรับจัดเลี้ยงนอกสถานที่ในเขตกรุงเทพมหานคร  
อุบล ชินสำราญ และ วาทีณี เสมาเงิน

การพัฒนาการจัดการภูมิปัญญาเพื่อธุรกิจท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์: กรณีภูมิปัญญาการท่องเที่ยวประมง  
อริศม ศรีวัลลภ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและใช้เทคโนโลยีการจัดการงานเสมือนจริงของผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศไทย  
ศิริเกศ เจตภรณ์ และ ศรัณยพงศ์ เทียงธรรม

พฤติกรรมการใช้สื่อกันแบ่งรัฐบาลของประชาชน ในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์  
กมลทิพย์ เหมือนสุวรรณ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย  
นายชยพล สิรินบุญล้อม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย  
 THE ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL IN SUKHOTHAI HOSPITAL

นายชยพล สิริบุญถล่ม

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล

E-mail: nobita\_pic@hotmail.com

### บทคัดย่อ

ทุกองค์การคงต้องการบุคลากรที่มีลักษณะการมีความยึดมั่นผูกพัน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์การให้ได้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้องค์การต้องพยายามสร้าง ความยึดมั่นผูกพันและรักษาบุคลากรทุกคนที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย จำนวน 176 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่ ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และ รายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.80$   $p < 0.01$ ) ส่วน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้ และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.63$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.58$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.58$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.51$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.47$   $p < 0.01$ ) และ ( $r = 0.42$   $p < 0.01$ ) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย องค์กรควรสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรมีทัศนคติในทิศทางบวกต่อองค์กรโดยการให้ความสำคัญต่อบุคลากรในการออกไปปฏิบัติกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชน

เพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองและเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งจะส่งผลในด้านบวกมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร/ บุคลากร/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ABSTRACT

Every organization wishes for its personnel which provide commitment to the progressive development of the organization as possible. Therefore, organizations are required to build up the personnel with commitment and keep these personnel as long as possible. The objectives of this study were: 1) to assess the organizational commitment of personnel working in Sukhothai Hospital, and 2) to study the relationships between personal factors and quality of working life toward the organizational commitment. The studied samples consisted of 176 healthcare workers under Sukhothai Hospital, and questionnaires were used in this study. Chi-Square test and Pearson's Correlation Coefficient were used to analyse the data.

The results of this study showed that:

1) The personal factor which was gender provided different commitment statistically significant ( $p < 0.05$ ) in both overall and aspects included affective commitment, normative commitment, and continuance commitment. The persistence of the personal factors including age, education level, marital status, work experience, and income toward the organizational commitment had no difference both overall and aspects included affective commitment, normative commitment, and continuance commitment

2) The quality of life toward the organizational commitment showed that the organizational pride and the consitutionalism had a high positive correlation and the overall toward the organizational commitment had a statistically significant ( $r = 0.80$   $p < 0.01$ ). The persistence consisted of social integration, growth and security, development of human capacities, total life space, safety healthy environment, and adequate and fair compensation had a moderate positive correlation to the overall toward the organizational commitment with statistically significant ( $r = 0.63$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.58$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.58$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.51$   $p < 0.01$ ), ( $r = 0.47$   $p < 0.01$ ), and ( $r = 0.42$   $p < 0.01$ ), respectively.

The study suggestions is that the organizations should create a sense of attitude to its personnel in a positive direction to the organization by providing key personnel in the implementation of activities involved with the public to create a sense of pride in themselves and as a fringe organization which will result on the more positive side.

**Keywords:** Organizational Commitment, Personnel, Quality Of Work Life

## บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถอยู่รอดกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น อย่างไรก็ตามทุกองค์การคงต้องการบุคลากรที่มีลักษณะการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรให้ได้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ทำให้้องค์การต้องพยายามสร้างความยึดมั่นผูกพันและรักษาบุคลากรทุกคนที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความยึดมั่นผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี (จำลองณ์ ขุนพลแก้ว, 2552)

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานหลักด้านสังคม มีหน้าที่หลักในการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของประชาชนให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งยังควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดปัญหาต่างๆมากมาย เมื่อสภาพแวดล้อมสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ บทบาทหน้าที่ที่มีการปรับเปลี่ยนและลดขนาดกำลังคนตามนโยบายของภาครัฐ ทำให้อุบัติการณ์การขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในการก่อให้เกิดการพัฒนาระบบสาธารณสุขของไทย โดยการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการต้องกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร(สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,2554)

โรงพยาบาลสุโขทัยมีหน้าที่หลักในการให้บริการประชาชนในด้านการตรวจวินิจฉัยโรค ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ และควบคุมป้องกันโรค พื้นฟูสมรรถภาพ จากสถิติการลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีผลให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในทุกปีจากเหตุผลดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทุกระดับนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการโอน ย้าย เปลี่ยนสายงานและการลาออกจากงานของบุคลากรต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย

## วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานจริงในแผนกต่างๆของโรงพยาบาลสุโขทัย ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่รวมบุคลากรที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อจำนวน 179 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เท่ากับ 0.962 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้เท่ากับ 0.938 วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยใช้การทดสอบค่า t – test และ F – test วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ83.2)อายุระหว่าง31–40ปี(ร้อยละ35.7)อายุเฉลี่ย38.1ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี(ร้อยละ63.1)สถานภาพสมรส (ร้อยละ51.1) อายุการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างไม่เกิน10ปี(ร้อยละ39.4)อายุการปฏิบัติงานเฉลี่ย14.5ปี มีรายได้ในระหว่าง10,001–20,000บาท(ร้อยละ32.5)รายได้เฉลี่ย22,316.47บาท ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทั่วไป(ร้อยละ57.5)ข้าราชการ(ร้อยละ52.5)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่

สำหรับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และ รายได้ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และ ด้านความคงอยู่ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านความภูมิใจในองค์กร และ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.80$   $p < 0.01$ ) ส่วน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพด้านการพัฒนา ศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.63$   $p < 0.01$ ) , ( $r = 0.58$   $p < 0.01$ ) , ( $r = 0.58$   $p < 0.01$ ) , ( $r = 0.51$   $p < 0.01$ ) , ( $r = 0.47$   $p < 0.01$ ) และ ( $r = 0.42$   $p < 0.01$ ) ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับสูงค่าเฉลี่ย 44.2 อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากการได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมนั้น ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความค่าในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นรางวัลทางด้านจิตใจที่สำคัญ ส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะเต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์กร เมื่อมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้มีอำนาจเลือกวิธีทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระสำหรับความยึดมั่นผูกพันด้านความคงอยู่โดยมีเรื่องผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้องและความต้องการรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป(นงเยาว์ แก้วมรกต,2542: 16) สำหรับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัยด้านความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.3) เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าเป้าหมายของบุคลากรและหน่วยงานไม่เป็นไปทิศทางเดียวกัน การที่บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรทำให้มีความทุ่มเทพลังงานในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ มหามนต์ อ่างถึงใน สุภพร สาครบุตร 2542:26)

### ข้อเสนอแนะ

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่เพียงพอ ควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร อย่างไรก็ตามการปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนอาจทำได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น จัดให้มีรถรับส่งบุคลากรตามจุดต่าง ๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายและความสะดวกในการเดินทาง
2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย บางส่วนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างของระดับ

ตำแหน่งโดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลต่อความภาคภูมิใจน้อยกว่ากลุ่มระดับที่สูงกว่า ดังนั้นองค์การควรสร้างความรู้สึกให้กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมีทัศนคติในทิศทางบวกต่อองค์การ โดยการให้ความสำคัญต่อกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวในการออกไปปฏิบัติกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประชาชนเพื่อสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในตนเองและเป็นการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์การซึ่งจะส่งผลในด้านบวกมากยิ่งขึ้น

#### บรรณานุกรม

- จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, (2552). **สร้างคนผู้ที่มีผลิตภาพสูง**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, (2554). **เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลกรุงเทพฯ: กองการพยาบาล**.
- นางเยาว์ แก้วมรกต, (2542). **ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานของบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะ ศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภพร สาครบุตร, (2542). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.