

บรรณานุกรม

หนังสือและบทความในหนังสือวารสาร

- กรมตำรวจ. สำนักงานแพทย์ใหญ่. (2539). แผนสำนักงานแพทย์ใหญ่ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย วงศ์สุวรรณ. (มกราคม - ธันวาคม 2528). "บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติของข้าราชการต่อสหกรณ์การเกษตร," รัฐศาสตร์สาร ปีที่ 11.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ = Organizational Theory & Design. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2522). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : เจริญพัฒน์.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์การ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรียง โดจินดา. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พิมพ์.
- บุญธรรม กิจปริตธาบริสุทธ์. (2535). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : B & B Publishing.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2527). "ทฤษฎีความพึงพอใจในงานตำรวจ : ผลการทดสอบด้วยข้อมูลประจักษ์ในประเทศไทย." ใน ปัญหาในการทำและการนำผลงานวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์การและการจัดการ = Organization Management. กรุงเทพฯ : สุภา.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2531). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : วิชั่น อาร์ต คอปอเรชั่น.
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มานิต รัตนสุวรรณ. (2542). ขวัญกำลังใจ. กรุงเทพฯ : สว่างศิลป์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2535). การพัฒนาองค์การ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย.
- ยุพา วงศ์ไชย. (2536). การบริหารองค์การสังคมสงเคราะห์เอกชน. กรุงเทพฯ : กองการสังคมสงเคราะห์เอกชน กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย.

- รัตนา ศิริพานิช. (มปป.). หลักการสร้างแบบสอบวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.
- โรงพยาบาลตำรวจ. (2534). อาคารเฉลิมพระเกียรติ ร.9. กรุงเทพฯ : INS.
- สุพัตรา เพชรมณี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2528). ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ อัมพันวงษ์. (2529). "การบริหารทรัพยากรบุคคล" ใน การบริหารโรงพยาบาล 2.
หน้า 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. (2520). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม.
กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สมยศ นาวิการ. (มกราคม - มีนาคม 2521). "บรรยากาศองค์การ," วารสารธรรมศาสตร์
ปีที่ 7 เล่มที่ 3 : 21.
- อดุลย์ศักดิ์ ตีระจินดา. (2529). "การบริหารทรัพยากรบุคคล" ใน การบริหารโรงพยาบาล 1.
หน้า 63 - 64. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรุณ รักธรรม. (2523). การพัฒนาองค์การ : การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : รหัส.
- (2524). การพัฒนาองค์การ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม.
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อำพล จินดาวัฒนะ และคณะ. (2540). รายงานการวิจัยเรื่องสถานภาพของสถานศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2539 : กรณีศึกษาวิทยาลัย 4 แห่ง.
กรุงเทพฯ : สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

วิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์

- กนกวรรณ ร่วมไทย. (2530). บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริการของบริษัทเดินอากาศไทยจำกัด. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัสศรี ไกรนที. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย. ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระจิตต์ ราคา. (2530). บรรยากาศสององค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง). สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศสององค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยากาศสององค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โทมาศวิน. (2533) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษาเฉพาะกรณี สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศสององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พร้อมพรรณ ปิ่หัตถกิจกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พูนทรัพย์ ตีมาก. (2528). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกับบรรยากาศองค์การ ในสังกัดกองงาน
วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนิดา พูลสวัสดิ์. (2543). การศึกษาความคิดเห็นและการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สสม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุลักษณ์ เสี่ยมลักษณ์. (2543). ภาวะกรณีนีลีนและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะ
นีลีนของข้าราชการตำรวจน้ำ. สารนิพนธ์ สสม. (การจัดการโครงการสวัสดิการ
สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุจี ศิริภิญโญ. (2536). บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพ
รับราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่ององสารวัตร
นักเรียน กรมพลศึกษา. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ).
กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ
สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา ปิ่นทอง. (2529). ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ :
ศึกษาเฉพาะกรณี กองบัญชาประชาชน สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ กิติเวชกุล. (2539). บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ้ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรียา กาญจนภูมิ. (2530). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายวิชาการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อวยพร ประพทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำพัน ไชยทองศรี. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Books and Periodicals

- Arguris, C. (1972). The Fallwee of Succes. New York : AMACOM. (1960).
- Bruce Buchanan. (1974). "Buliding Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations," Administrative Science Quarterly. 19 : 552-554.
- Franken, Robert E. (1982). Human Motivation. California : Brooks. (1983).
- Fukami Cyrthia V., and Erik W. (1984). "Commitment to Company and Union." Journal of Applied Psychology. 69 : 367 - 371.
- Richard M. Steers. (March 1977). "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," Administrative Science Quarterly. 22 : 46-57.
- Tony A.C. (March 1993). "A study of Organizational and Profersional Commitment Among Nurse in Singapore." Dissertion Abstracts International. 53 : 3290.
- Whitey, Michaul J., and Cooper, William H. (1989). "Predicting Exit, Voice, Loyalty, And Neght," Administrative Science Quarterly : 521 - 539.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

หน่วยตรวจโรคหัวใจด้วยเครื่องมือพิเศษ
ตึกข้าราชการตำรวจชั้น 1 โรงพยาบาลตำรวจ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉัน พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม อยู่ในระหว่าง
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
โรงพยาบาลตำรวจ” และมีความประสงค์ที่จะขอความร่วมมือมายังท่านในการตอบแบบ
สอบถามดังแนบ จำนวน 1 ฉบับ ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามดังกล่าวจะถือเป็น
ความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยที่เป็นภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี

เลขที่แบบสอบถาม

1 2 3

แบบสอบถาม

เรื่อง บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

✓
สำหรับผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง 4
2. ระดับการศึกษา () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี () 3. สูงกว่าปริญญาตรี 5
3. ระยะเวลาในการรับราชการ.....ปี 6 7
4. ตำแหน่ง () 1. ลูกจ้างประจำ () 2. ข้าราชการชั้นประทวน () 3. ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร 8
5. กลุ่มงานที่ท่านสังกัด 9 10
- () 1. แพทย์ () 2. ทันตแพทย์ () 3. พยาบาล
 () 4. เภสัชกร () 5. รังสีเทคนิค () 6. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
 () 7. กายภาพบำบัด () 8. จิตวิทยา () 9. โภชนากร
 () 10. สังคมสงเคราะห์ () 11. ฝ่ายอำนวยการ () 12. สาธารณสุข
 () 13. ผู้บังคับหมู่ () 14. ผู้ช่วยพยาบาล () 15. ลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์การ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ข้อ

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. โรงพยาบาลของท่านมีการแบ่งแยกหน้าที่ของ แต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 11
2. ท่านคิดว่าการแบ่งหน่วยงานในโรงพยาบาล ท่านเหมาะสมแล้ว						<input type="checkbox"/> 12
3. สายการบังคับบัญชาในโรงพยาบาลของท่าน เป็นไปอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 13
4. บางครั้งท่านไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มีอำนาจ ตัดสินใจสั่งการที่แท้จริงในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 14
5. ท่านเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการของ โรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 15
6. โรงพยาบาลของท่านมีเป้าหมายไม่ชัดเจน						<input type="checkbox"/> 16
7. ท่านไม่ทราบเป้าหมายของโรงพยาบาลอย่าง ชัดเจน แต่ท่านก็สามารถทำหน้าที่รับผิดชอบได้ดี						<input type="checkbox"/> 17
8. โรงพยาบาลของท่านไม่ยินยอมช่วยให้พนักงาน รับรู้เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ						<input type="checkbox"/> 18
9. เป้าหมายของโรงพยาบาลท่านมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา						<input type="checkbox"/> 19
10. บางครั้งท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ของโรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 20
11. กฎระเบียบ และวินัยภายในโรงพยาบาลที่ท่าน ทำงานอยู่มีมากเกินไป จนทำให้การปฏิบัติงาน ยุ่งยาก						<input type="checkbox"/> 21
12. กฎระเบียบและวินัยของโรงพยาบาล ช่วยให้ การปฏิบัติงานง่ายขึ้น						<input type="checkbox"/> 22
13. กฎระเบียบและวินัยจำนวนมากของโรงพยาบาล ท่าน เป็นอุปสรรคหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายของ โรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 23
14. ท่านเห็นว่าพนักงานในองค์การที่ท่านทำงานอยู่ มีการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน						<input type="checkbox"/> 24

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
15. โรงพยาบาลมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 25
16. ในโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป						<input type="checkbox"/> 26
17. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น						<input type="checkbox"/> 27
18. โรงพยาบาลของท่านมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 28
19. ท่านมักรับทราบข่าวสารต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ						<input type="checkbox"/> 29
20. โรงพยาบาลของท่านใช้วิธีแจ้งข่าวสารตามสายการบังคับบัญชา ทำให้ทราบข้อมูลที่เป็นทางการมากขึ้น						<input type="checkbox"/> 30
21. ท่านเข้าใจนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 31
22. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลท่านไม่ขัดกับแนวทางการทำงานของท่าน						<input type="checkbox"/> 32
23. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลท่านมีความคลุมเครือ ไม่โปร่งใส						<input type="checkbox"/> 33
24. โรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 34
25. เมื่อโรงพยาบาลท่านจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ จะมีการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลไปพร้อม ๆ กันเสมอ						<input type="checkbox"/> 35
26. หน่วยงานส่วนใหญ่ทราบถึงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของโรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 36
27. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลท่านมีความยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 37
28. วิธีปฏิบัติด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การท่านมีความสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้						<input type="checkbox"/> 38
29. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลท่านสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาลที่วางไว้						<input type="checkbox"/> 39

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
30. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 40
31. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานที่ท้าทาย ไม่จำเจ น่าเบื่อ						<input type="checkbox"/> 41
32. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานที่มีเกียรติ						<input type="checkbox"/> 42
33. งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง						<input type="checkbox"/> 43
34. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ ปฏิบัติเป็นอย่างดี						<input type="checkbox"/> 44
35. ถ้าท่านได้เปลี่ยนไปทำงานสายงานอื่น ท่านคิดว่า จะได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าที่เป็นอยู่						<input type="checkbox"/> 45
36. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่ ในขณะนี้						<input type="checkbox"/> 46
37. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก						<input type="checkbox"/> 47
38. ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจเรื่องงาน โดยใช้ ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก						<input type="checkbox"/> 48
39. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะงาน ให้ท่านทราบอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 49
40. ท่านไม่เห็นด้วยกับรูปแบบการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาของท่าน						<input type="checkbox"/> 50
41. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สามารถให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						<input type="checkbox"/> 51
42. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น ในความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 52
43. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการช่วยแก้ ปัญหาต่าง ๆ ให้กับท่าน						<input type="checkbox"/> 53
44. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 54
45. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักเกณฑ์						<input type="checkbox"/> 55
46. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดตามผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> 56
47. การโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความพอใจ ส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาของท่าน						<input type="checkbox"/> 57

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
48. ท่านได้รับตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงานของท่าน						<input type="checkbox"/> 58
49. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาความรู้ ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักในการ แต่งตั้งผู้ใต้บังคับบัญชา						<input type="checkbox"/> 59
50. ผู้บังคับบัญชาของท่านติชมอย่างมีเหตุผล						<input type="checkbox"/> 60
51. หากท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับคำตำหนิ จากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง						<input type="checkbox"/> 61
52. ท่านไม่เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน						<input type="checkbox"/> 62
53. ผู้บังคับบัญชาถามไถ่ทุกข้อของท่านเสมอ ๆ						<input type="checkbox"/> 63
54. ท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่านเฉพาะเรื่อง งานในหน้าที่เท่านั้น						<input type="checkbox"/> 64
55. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กันดี						<input type="checkbox"/> 65
56. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีลักษณะ "ต่างคนต่างทำ"						<input type="checkbox"/> 66
57. พนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี						<input type="checkbox"/> 67
58. พนักงานในโรงพยาบาลของท่านต่างคนต่าง ทำงาน ขาดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> 68
59. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 69
60. ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ ปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 70
61. ภายในหน่วยงานของท่านขาดความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน						<input type="checkbox"/> 71
62. ท่านพอใจกับคำตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 72
63. คำตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความ คาดหวังของท่าน						<input type="checkbox"/> 73
64. การจ่ายคำตอบแทนของโรงพยาบาลท่านมีความ ยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 74
65. ระบบการจ่ายคำตอบแทนของโรงพยาบาลท่าน ดีกว่าองค์กรอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน						<input type="checkbox"/> 75

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ข้อ

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับโรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 76
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงเรื่องโรงพยาบาล ของท่านกับบุคคลภายนอก						<input type="checkbox"/> 77
3. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหา ของท่าน						<input type="checkbox"/> 78
4. ท่านรู้สึกที่ "ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว" ของโรงพยาบาลนี้						<input type="checkbox"/> 79
5. ท่านไม่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับ โรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 80
6. โรงพยาบาลนี้มีความหมายกับท่านมาก						<input type="checkbox"/> 81
7. ท่านไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงพยาบาล ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันนี้						<input type="checkbox"/> 82
8. ท่านไม่กลัวว่าจะสูญเสียอะไร หากท่านออกจาก งานไปโดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่						<input type="checkbox"/> 83
9. ท่านรู้สึกที่ไม่เป็นการสูญเสียมากนัก หากท่าน ตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้						<input type="checkbox"/> 84
10. ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะ ลาออกจากโรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 85
11. สิ่งที่จะตามมาหากท่านลาออกจากโรงพยาบาลนี้ คือ งานใหม่ที่หายากนั่นเอง						<input type="checkbox"/> 86
12. เหตุผลสำคัญที่ท่านยังคงทำงานกับโรงพยาบาล ก็คือ ถ้าท่านต้องลาออก ท่านต้องสละ ผลประโยชน์บางอย่างซึ่งองค์กรอื่น ๆ อาจ ไม่สามารถให้กับท่านได้มากเท่ากับโรงพยาบาล						<input type="checkbox"/> 87

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
13. เพราะความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังทำงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป						<input type="checkbox"/> 88
14. ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องด้านศีลธรรมท่านจึงรู้สึกว่าควรจะทำงานกับโรงพยาบาลนี้ต่อไป						<input type="checkbox"/> 89
15. ท่านรู้สึกว่าควรลาออกจากโรงพยาบาลนี้ไปเพื่อทำงานกับองค์กรใหม่ที่มีข้อเสนอที่ดีกว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก						<input type="checkbox"/> 90
16. ท่านได้รับการสั่งสอนมาให้มีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่						<input type="checkbox"/> 91

ข้อความ	คิดบ่อย มาก	คิดบ่อย	คิดเป็น บางครั้ง	เคยคิด	ไม่คิด เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
17. ท่านเคยคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้หรือไม่						<input type="checkbox"/> 92

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี
- วัน เดือน ปีเกิด 24 มีนาคม 2501
- ที่อยู่ 825 / 258 ซอย 5 หมู่บ้านประชาสุขคดี
ถนนประชาอุทิศ เขตทุ่งครุ
กรุงเทพฯ 10140
- ประวัติการศึกษา**
- พ.ศ. 2518 จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนพิริยาลัย จังหวัดแพร่
- พ.ศ. 2524 จบปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
- พ.ศ. 2541 ศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ประวัติการรับราชการ**
- พ.ศ. 2522 ลูกแถว งานฝึกอบรมพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
- พ.ศ. 2524 พยาบาล (สบ 1) งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
- พ.ศ. 2543 พยาบาล (สบ 2) งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
- ตำแหน่งและสถานที่ทำงานในปัจจุบัน**
- พ.ศ. 2544 พยาบาล (สบ 2) งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
หน่วยตรวจโรคหัวใจด้วยเครื่องมือพิเศษ
ตึกข้าราชการตำรวจ ชั้น 1 โรงพยาบาลตำรวจ
492 ถนนพระราม 1 เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330