

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ทำให้ทุกงานทุกวิชาชีพ ทุกชีวิตต้องปรับตนเองให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อความคงอยู่ขององค์การเช่นกันกับโรงพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรสุขภาพที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยถึงขั้นที่ประเทศต้องใช่วิธีกู้เงินจากต่างประเทศ และต้องจัดทำมาตรการตามข้อตกลงกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ในหลายประการ เช่น ลดงบประมาณแผ่นดิน ลดการลงทุนของรัฐ ซึ่งรวมถึงลดอัตราการรับบุคคลเข้ารับราชการ ปลดลูกจ้างออกจากงาน โรงพยาบาลหลายแห่งต้องลดอัตราค่าจ้างบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราการครองเตียงที่ฐานะทางการเงินฝืดเคือง ผู้รับบริการเลือกใช้บริการรัฐแทนโรงพยาบาลเอกชน เพราะราคาค่าบริการถูกกว่า การฝึกอบรมและการใช้ทุนเพื่อศึกษาต่อแม้ว่าผู้บริหารโรงพยาบาลจะเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรก็ตาม แต่ในภาวะจำกัดทางเศรษฐกิจ การตัดค่าใช้จ่ายเป็นสิ่งจำเป็นของโรงพยาบาล การจำกัดอัตราการประชุมและการฝึกอบรม รวมทั้งการศึกษาต่อจึงเป็นมาตรการหนึ่งของโรงพยาบาลที่ใช้บริหารโรงพยาบาลเพื่อความอยู่รอด

นอกจากนี้ยังพบปัญหาจากภาวะจิตใจของผู้รับบริการที่มีความเครียดสูงขึ้น เพราะปัญหาทางเศรษฐกิจผู้ป่วยต้องการการสนับสนุนทางด้านจิตใจที่บุคลากรต้องพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาเสมอ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ต่อเวรมีจำนวนจำกัดในขณะที่ความรุนแรงของภาวะเจ็บป่วยยังคงมีลักษณะเช่นเดิม ระดับความเจ็บป่วยไม่ได้ถดถอยตามภาวะเศรษฐกิจ ทำให้เกิดภาวะเครียดกับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเช่นกัน

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์การ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การและรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์การ เกิดความวิตกกังวลและความเครียดที่เกิดจากการทำงานหนักมากขึ้น การถูกจำกัดอัตราการประชุมและการฝึกอบรม รวมทั้งการศึกษาต่อซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ลดน้อยลง อีกทั้งสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลถูกตรวจสอบและควบคุมการใช้ยาหรือเวชภัณฑ์มากขึ้น บางอย่างถูกยกเลิก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้มีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การ เหมือนดังที่ คอบลัม รูบิน และ แมคอินไทร์ (Kobl, Rubin and Mc Intyre, 1979 อ้างอิงจาก นางเยาว์ แก้วมรกต.

2542 : 1) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้หรือรู้สึกจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในด้านความคิดริเริ่ม ความตั้งใจในการปฏิบัติงานตลอดถึงทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และจะส่งผลต่อปริมาณงานด้วย (อรุณ รัชธรรม. 2523 : 31) และประสิทธิภาพการทำงานของคนขึ้นอยู่กับบรรยากาศภายในองค์การ ในขณะที่เดียวกันบรรยากาศภายในองค์การจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 191)

ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญเพราะช่วยอธิบายว่าทำไมบางองค์การผู้ปฏิบัติงานจึงได้ต่อต้านฝ่ายบริหาร ในขณะที่บางองค์การมีความเห็นสอดคล้องกับฝ่ายบริหาร บรรยากาศ (Climate) ที่ผู้ปฏิบัติงานบางคนรู้สึกหรือรับรู้ มีอิทธิพลอย่างมากภายในพฤติกรรมการทำงาน อีกทั้งมีผลกระทบต่อจำนวนงานที่พนักงานประสงค์จะทำได้ผลต่อความคิดริเริ่มและความเฉลียวฉลาด ช่างประดิษฐ์ของพนักงานที่ต้องการจะแสดงออก นอกจากนี้ยังกระทบถึงความตั้งใจที่จะผูกมัดตนเองไปยังเป้าหมายที่ต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงงานขึ้น (อรุณ รัชธรรม. 2524 : 31)

ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์การโดยอาศัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ และการที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การและแสดงพฤติกรรมบางอย่างต่อองค์การตามที่องค์การต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัล (Rewards) ที่องค์การจะเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์การไม่สามารถสนองตอบความต้องการของสมาชิกในองค์การได้ เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่นหรือหากตัดสินใจอยู่ต่อก็จะทำงานโดยไม่มีหรือมีความผูกพันกับองค์การน้อยลง ปรากฏการณ์เช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ เพราะการเลือกอยู่ต่อไปแต่ขาดความผูกพันจะทำให้สมาชิกไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาก็คือ ความสูญเสียขององค์การในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ เวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่เสียไป รวมถึงคนใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทน ส่วนด้านบรรยากาศองค์การสมาชิกจะขาดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญที่สุด การสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายองค์การที่วางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (Grusky. 1966 อ้างใน นางเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 27)

ดังนั้น สิ่งที่นักบริหารทุกวันนี้ต้องการหนักหนา นั่นคือ วิญญาณขององค์การ คือ ความผูกพันทางใจที่มนุษย์มีต่อองค์กร เป็นเสน่ห์ผูกพันที่ทำให้มนุษย์อยากอยู่ อยากไปทำงาน อยากไปเจอเพื่อน ที่อื่นจะให้เงินเดือนสูงกว่าเท่าไร บางทีถ้าไม่เดือดร้อนเท่าไรก็ไม่อยากจะสนใจ เพราะใจผูกพันกับองค์กร กับเพื่อน ๆ กับผู้คนรอบ ๆ (มานิต รัตนสุวรรณ. 2542 : 73) บรรยากาศขององค์การที่ดีน่าจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน (Job involvement) เพราะการผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541 : 3) ดังนั้นหากบรรยากาศขององค์การดี การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นจะดีตามไปด้วย

แต่เนื่องจากระบบราชการไทยเป็นระบบบริหารงานที่ขาดความคล่องตัว องค์กรมีขนาดใหญ่โตมากขึ้น มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น กฎระเบียบก็มากขึ้นตามขนาดขององค์กร ขั้นตอนและสายงานบังคับบัญชาย่อมมีมากขึ้นด้วย พร้อมกันนั้นการปฏิบัติงานย่อมมีความเป็นทางการมากขึ้น ความอิสระ ความสะดวกต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องลดลงและเกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่ายต่องานมากขึ้น (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2534 : 151) ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ

โรงพยาบาลตำรวจเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์การสุขภาพในระบบราชการ เป็นองค์การขนาดใหญ่องค์การหนึ่งของรัฐที่มีประวัติและวิวัฒนาการนับตั้งแต่ พ.ศ. 2441 เป็นต้นมา เป็นเวลา 102 ปีมาแล้ว มีบทบาทสำคัญในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน ด้วยการบริการด้านการแพทย์ มีนโยบายหลักประการหนึ่ง คือ การบริการสังคม เน้นในการให้บริการผู้ป่วยทุกสาขา โรงพยาบาลตำรวจมีบุคลากรที่ทรงคุณวุฒิกลับมาช่วยกันทำงานมากขึ้น การพัฒนาทางด้านวิชาการได้ก้าวหน้าไปจนได้รับการรับรองจากแพทยสภาให้โรงพยาบาลตำรวจเป็นสถานฝึกอบรม โดยงานศัลยกรรมได้รับการรับรองให้เป็นสถานฝึกอบรมได้ตั้งแต่ พ.ศ. 2525 และต่อมางานออร์โธปิดิกส์ งานอายุรกรรม งานวิสัญญี และงานสูติกรรม ก็ได้รับรองเช่นกัน นอกจากนั้นคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยังขอให้โรงพยาบาลตำรวจเป็นสถาบันสมทบ เพื่อให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนแพทย์อีกด้วย (โรงพยาบาลตำรวจ. 2534 : 56)

โรงพยาบาลตำรวจมีภารกิจหลักในการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทางการแพทย์ การสาธารณสุขแก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัวตำรวจ และประชาชนทั่วไป รวมถึงการบริการทั้งในและนอกที่ตั้ง ด้วยการจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ การส่งกลับทางสายการแพทย์แก่ผู้เจ็บป่วยในสนาม สนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในและสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และด้านชุมชนสัมพันธ์ และในสภาวะการณ์ปัจจุบันการส่งผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตที่เกิดปัญหาอาชญากรรมและอุบัติเหตุ จะมุ่งตรงเข้ามายัง

โรงพยาบาลตำรวจและสถาบันนิติเวชวิทยาเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแนวโน้มในการเกิดโรคภัยและภัยพิบัติ โดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการคมนาคมและปัญหาอาชญากรรม รวมทั้งมลภาวะเป็นพิษทวีความรุนแรงขึ้น อีกทั้งผู้ป่วยด้วยโรคทางอาชีวอนามัยและจำนวนผู้สูงอายุที่ต้องการได้รับการดูแลรักษามีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลตำรวจลดลงตามลำดับเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการดังปรากฏในแผนสำนักงานแพทย์ใหญ่ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540 - 2544 : 4) ดังนี้

1. ขาดแรงจูงใจเนื่องจากรายได้น้อย เมื่อเทียบกับองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมต่างกัน ประมาณ 5 เท่า
2. การบรรจุแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์จากบุคคลภายนอกเข้ารับราชการไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร โดยนำอัตราของแพทย์พยาบาลที่ว่างลงไปบรรจุในตำแหน่งอื่น รวมถึงการกำหนดนโยบายของรัฐเรื่องมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ เมื่อ 29 พฤศจิกายน 2537 ทำให้ไม่สามารถบรรจุแพทย์และพยาบาลได้ทันทั่วทั้งที่และล่าช้า
3. เมื่อมีตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้นว่างลง บุคลากรในสายงานที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ซึ่งมีความรู้ความสามารถในหน้าที่เป็นอย่างดีไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากการแต่งตั้งบุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่ไม่มีความรู้ในสายงานมาดำรงตำแหน่ง ทำให้เสียขวัญและกำลังใจ เป็นเหตุให้บุคลากรออกไปสู่ภาคเอกชนเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น ดังปรากฏในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1

แสดงสถิติการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

ระหว่าง พ.ศ. 2540 - พ.ศ. 2543

กลุ่มงาน	พ.ศ.2540	พ.ศ.2541	พ.ศ.2542	พ.ศ.2543
1. แพทย์	7	2	1	4
2. ทันตแพทย์	-	-	-	-
3. พยาบาล	10	4	1	3
4. เภสัชกร	2	-	1	-
5. รังสีเทคนิค	1	-	-	-
6. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	-	-	-
7. นักกายภาพบำบัด	-	-	-	-
8. นักจิตวิทยา	-	-	-	-

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

กลุ่มงาน	พ.ศ.2540	พ.ศ.2541	พ.ศ.2542	พ.ศ.2543
9. โภชนาการ	-	-	1	-
10. นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
11. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	-	-	-	-
12. กลุ่มงานอำนวยการ	2	3	4	-
13. ผู้บังคับหมู่	-	1	1	1
14. ผู้ช่วยพยาบาล	5	-	-	-
15. ลูกจ้างประจำ	4	1	1	1
รวม (คน)	32	11	10	9

ที่มา : งาน 1 ฝ่ายอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ. 2544.

จากความสำเร็จและอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาลตำรวจ จึงสนใจที่จะศึกษาว่าบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโรงพยาบาลตำรวจ เพราะการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนในการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น (Hellriegel and Slocum, 1974 อ้างใน อำพัน ไชยทองศรี, 2530 : 8) และการจะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การใดก็ตาม สิ่งแรกที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อน คือ บรรยากาศองค์การ (Brown & Moberg, 1980 อ้างใน อำพัน ไชยทองศรี, 2530 : 8) เพราะบรรยากาศองค์การที่ทำงาน ซึ่งหมายความรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างานเป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนทำงานอย่างมีความสุขและรักงานหรือไม่ก็ได้ นอกเหนือจากความมุ่งหวังในความก้าวหน้าจากการงาน トラบโดที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ดีมีความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะนิสัยของคนไทยที่มีความรักหมู่คณะสูง พนักงานจะไม่อยากเปลี่ยนงานใหม่ที่ไม่สามารถมีความสัมพันธ์กันด้วยดีเหมือนที่ทำงานปัจจุบัน (สุรพงษ์ อำพันวงษ์, 2529 : 223-224)

การศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล ตำรวจจะทำให้ได้ข้อมูลในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีจำกัดและมีความรู้ความชำนาญ สร้างจิตสำนึกมั่นคงในกิจการของโรงพยาบาล ตลอดจนการรักษาทรัพยากรบุคคลที่หาได้ยากจากผู้ประกอบวิชาชีพจำนวนมากให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลให้นานที่สุด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงพยาบาลตำรวจ สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจให้มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้โรงพยาบาลตำรวจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการผู้ป่วยหรือผู้มาใช้บริการที่โรงพยาบาลตำรวจ ได้รับความพอใจ และบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานแพทย์ใหญ่ในแผนสำนักงานแพทย์ใหญ่ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540 - 2544) ดังนี้

“สำนักงานแพทย์ใหญ่เป็นหน่วยงานที่ให้บริการที่เป็นเลิศแก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัว และประชาชน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย พัฒนาด้านวิชาการให้ก้าวหน้าและผลิตพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ รวมทั้งสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือ โดยทั่วไป ตลอดจนใช้ระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ”

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

โดยศึกษากับบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจเฉพาะบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลตำรวจที่ไม่อยู่ในระหว่าง การฝึกอบรมหรือลาศึกษาต่อ ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว

1.4 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

องค์การ หมายถึง โรงพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

- โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบและวินัย การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การศึกษา และการพัฒนาพนักงาน

- ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจในงาน

- การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

- สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

- ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจที่ผูกพันต่อโรงพยาบาลตำรวจโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล อีกทั้งเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับโรงพยาบาลตำรวจต่อไป ซึ่งวัดได้จาก

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจที่รู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อโรงพยาบาล รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล การมีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล

2. ความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจมีแนวโน้มที่จะทำงานในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากได้พิจารณาถึงต้นทุนที่เขาคิดให้แก่โรงพยาบาล เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นความผูกพันที่ตั้งบนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากโรงพยาบาลไป

3. ความผูกพันต่อองค์การที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม บรรทัดฐาน หรือวัฒนธรรมของสังคม เป็นความผูกพันซึ่งบุคลากรของโรงพยาบาลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อโรงพยาบาล มีความจงรักภักดีและอุทิศตนให้กับโรงพยาบาล เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคลากรได้รับจากโรงพยาบาล

ความรู้สึกมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจต่อความมั่นคงยั่งยืนของตำแหน่งงานที่ทำ ความคิดเห็นต่อคุณค่าของงานของตน โดยใช้ตัวชี้วัดคือ ความคิดเรื่องการลาออก

บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการแพทย์และ ผู้ปฏิบัติการด้านการให้บริการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำของโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในสายงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับบรรยากาศของโรงพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การและการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ
4. ทำให้ได้ข้อมูลแก่ผู้บริหารโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อนำไปใช้พิจารณาปรับปรุงพัฒนาโรงพยาบาลตำรวจให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจเพิ่มมากขึ้น