

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน จำนวน 118 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยขึ้นเองแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน ใน 6 ด้าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 71 ; อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2543 : 254-255) คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของการวิจัยฉบับนี้

2.2 ศึกษาเทคนิค และวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบสร้างมาตรวัดทัศนคติตามเทคนิคการวัดของลิเกิร์ต (Likert Scale) โดยใช้หลักการวัดค่ารวมและประเมินลักษณะจากค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighting Mean Score) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย

2.3 นำเสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง ภาษา และความสอดคล้อง หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมตรงสภาพ และปัญหาเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ ได้แก่

2.4.1 ดร.ผดุงชาติ ยงค์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวมินทร์ ประชานันท์ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 ดร.กระพัน ศรีงาน รองคณบดีฝ่ายแผนและวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระทำการตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโนนสุวรรณ อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.7 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.7868 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามจำนวน 118 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล
4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้
 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 209)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	ความคิดเห็น/ความผูกพันในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	ความคิดเห็น/ความผูกพันในระดับมาก
2.51 – 3.50	ความคิดเห็น/ความผูกพันในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	ความคิดเห็น/ความผูกพันในระดับน้อย
1.00 – 1.50	ความคิดเห็น/ความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้นำเสนอและดำเนินการตามลำดับ หัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	118	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	35	29.66
1.2 หญิง	83	70.34
2. อายุ		
2.1 18-29 ปี	43	36.44
2.2 30-40 ปี	40	33.89
2.3 40-50 ปี	28	23.74
2.4 51 ปีขึ้นไป	7	5.93
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	67	56.77
3.2 ปริญญาตรี	49	41.52
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.71
4. เงินเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 15,000.- บาท	52	44.06
4.2 15,001 - 25,000.- บาท	31	26.27
4.3 25,001- 35,000.- บาท	22	18.64
4.4 35,001.- บาท ขึ้นไป	13	11.03
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	13	11.03
5.2 1-5 ปี	23	19.49
5.3 6-10 ปี	56	47.45
5.4 11 ปีขึ้นไป	26	22.03

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 118 คน จำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.66 เป็นหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 70.34

จำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ช่วงอายุ 18 – 29 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44 รองลงมาคือช่วงอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.89 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.93

จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ จบการศึกษาดำรงว่า ปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 รองลงมาคือจบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71

จำแนกตามเงินเดือน ปรากฏว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ เงินเดือนต่ำกว่า 15,000.- บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.06 รองลงมาคือ เงินเดือน 15,001 - 25,000.- บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ เงินเดือน 35,001.- บาท ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า มีจำนวนมากที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.45 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.49 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลือพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ อำเภอลือพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ความผูกพันเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร			
1. การบริหารงานในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน	3.55	0.50	มาก
2. การกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบาย	3.59	0.54	มาก
3. นโยบายและแนวทางต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นระบบและมีมาตรฐานชัดเจนดี	3.64	0.56	มาก
4. การสั่งการและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเหมาะสม	3.67	0.47	มาก
5. การจัดแบ่งงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.43	0.55	ปานกลาง
รวม	3.57	0.24	มาก
ด้านที่ 2 ความผูกพันเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน	3.59	0.52	มาก
7. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	3.67	0.58	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและความเดือดร้อน	3.46	0.50	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. ผู้บังคับบัญชาได้ร่วมสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา ในโอกาสต่างๆ	3.68	0.55	มาก
10. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีโดยไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า	3.58	0.49	มาก
รวม	3.59	0.34	มาก
ด้านที่ 3 ความผูกพันเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ			
11. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับตามฐาน เงินเดือนในปัจจุบัน	2.75	0.79	ปานกลาง
12. การจัดสวัสดิการต่างๆ และค่าตอบแทนอื่นที่ ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส ค่าเช่า บ้าน ค่ารักษาพยาบาล	3.81	0.50	มาก
13. ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบใน การเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.65	0.47	มาก
14. ความพอเพียงของสิ่งอำนวยความสะดวกใน สำนักงาน/ที่ทำงาน	3.46	0.50	ปานกลาง
15. การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม	2.95	0.65	ปานกลาง
รวม	3.32	0.26	ปานกลาง
ด้านที่ 4 ความผูกพันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กร			
16. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ องค์กรจัดขึ้น	3.48	0.50	ปานกลาง
17. เมื่อมีกิจกรรมนอกเวลางาน ท่านมักไปเข้าร่วม กิจกรรมด้วยเสมอ	3.36	0.51	ปานกลาง
18. ท่านมักชวนเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.25	0.61	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
19. ท่านพอใจกับการที่องค์กรมีกิจกรรมอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.46	มาก
20. ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	2.88	0.90	ปานกลาง
รวม	3.33	0.41	ปานกลาง
ด้านที่ 5 ความผูกพันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม			
ในการปฏิบัติงาน			
21. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.82	0.38	มาก
22. หน่วยงานมีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน	3.80	0.40	มาก
23. หน่วยงานมีมุมพักผ่อนเวลาพักจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.46	0.78	ปานกลาง
24. การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและปลอดภัย	3.68	0.46	มาก
25. สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม	3.64	0.48	มาก
รวม	3.67	0.29	มาก
ด้านที่ 6 ความผูกพันเกี่ยวกับความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
26. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.68	0.46	มาก
27. ท่านเชื่อว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า	3.72	0.45	มาก
28. ท่านเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไปให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลิเวลาเลิกงานไปแล้ว	3.69	0.53	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
29. ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม	3.85	0.66	มาก
30. เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์การอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไข	3.71	0.50	มาก
รวม	3.72	0.25	มาก
ความผูกพัน	3.54	0.14	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 4. การสั่งการและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X}=3.67$) รองลงมาคือข้อ 3. นโยบายและแนวทางต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นระบบและมีมาตรฐานชัดเจนดี ($\bar{X}=3.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5. การจัดแบ่งงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.43$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างในความผูกพันว่านโยบายและแนวทางต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นระบบและมีมาตรฐานชัดเจนดี (S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การจัดแบ่งงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม (S.D. = 0.55)

ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8. ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและความเดือดร้อน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 9. ผู้บังคับบัญชาได้ร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ ($\bar{X}=3.68$) รองลงมาคือข้อ 7. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 8. ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานและความเดือดร้อน ($\bar{X}=3.46$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างในความผูกพันว่าเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน (S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาได้ร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ (S.D. = 0.55)

สำหรับผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 12. และข้อ 13. อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 12. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ และค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง โบนัส ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X}=3.81$) รองลงมาคือข้อ 13. ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}=3.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 11. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับตามฐานเงินเดือนในปัจจุบัน ($\bar{X}=2.75$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างในความผูกพันว่าท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับตามฐานเงินเดือนในปัจจุบัน (S.D. = 0.79) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม (S.D. = 0.65)

หนึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 19. อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 19. ท่านพอใจกับการที่องค์กรมีกิจกรรมอยู่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือข้อ 16. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{X}=3.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 20. ท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X}=2.88$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างในความผูกพันว่าท่านเป็นแกนนำสำคัญในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร (S.D. = 0.90) รองลงมาคือ ท่านมักชวนเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ (S.D. = 0.61)

ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 23. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 21. สถานที่ทำงานมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=3.82$) รองลงมาคือข้อ 22. หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X}=3.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 23. หน่วยงานมีมุมพักผ่อนเวลาพักจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.46$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างในความผูกพันว่าหน่วยงานมีมุมพักผ่อนเวลาพักจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (S.D. = 0.78) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง และการถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสม (S.D. = 0.48)

นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันเกี่ยวกับความภาคภูมิใจและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 29. ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม ($\bar{X}=3.85$) รองลงมาคือข้อ 27. ท่านเชื่อว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}=3.72$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 26. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X}=3.68$) เมื่อพิจารณาในด้านความแตกต่างของความผูกพัน กลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างในความผูกพันว่าท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนจากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม (S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไปให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว (S.D. = 0.53)

โดยภาพรวมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏผลดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ควรสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ	32	43.24
2	ควรมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และเสนอปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	24	32.44
3	ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน/ที่ทำงาน	18	24.32
รวม		74	100

จากตาราง 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรสนับสนุนในการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 43.24 รองลงมาคือ ควรมีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และเสนอปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 32.44 และควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน/ที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 24.32 ตามลำดับ