ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT SIKARIN HOSPITAL

ศศิธร เพชรเผือก
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ
SASITON PETPHUAK
E-mail: sasiton12p@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลศิครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิครินทร์ จำนวน 318 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี โดยส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งฝ่ายการพยาบาลรองลงมาคือ แพทย์ และสายงานสนับสนุนการแพทย์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของคุณลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมากโดยให้ความสำคัญกับความเป็นเอกลักษณ์ของงานและผลย้อนกลับของงาน รองลงมาคือปัจจัยคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงานและ ความมีเอกสิทธิ์ของงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมให้ความสำคัญระดับมาก

โดยพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ ด้านเพศ สถานภาพสมรส และแผนกสายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ABSTRACT

The study of Organization Commitment of Employees at Sikarin Hospital was conducted in order to study the demographic factors and job characteristics related to the organization commitment of the employees at Sikarin Hospital. The result from the collected data of 318 employees of Sikarin Hospital showed that most of **respondents** were female with the age between 20-30 years old, had marriage status, bachelor degrees, and under 5 years of working period. Most of them were nurse, medical physician and medical support officers, respectively.

The analysis of job characteristic revealed that the respondents gave the high level in overall, especially in terms of job uniqueness and feedback followed by skill diversity, the importance of job, and job privilege.

The analysis of organization commitment of Employees at Sikarin Hospital showed that the respondents gave the high level in overall. Considering each of the commitment, the result showed that the affective commitment was at the highest level

followed by continuance commitment and the normative commitment was at the high level.

The findings found that the organization commitment was similarly affected by the demographic factors of employees at Sikarin Hospital in terms of gender, marital status, and the difference of task. In contrast, the difference of age, education level, and working period differently affected the organization commitment. The job characteristic factors affected the organization commitment of employees at Sikarin Hospital with statistically significant at 0.05

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

สถานการณ์ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป (ทองพันชั่ง พงษ์วานิช, 2554)

จากสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรงของธุรกิจสถานพยาบาล ปัจจัยในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ องค์การที่สามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรได้นั้นจะมีแนวโน้มว่า การบริหารงานขององค์การจะประสบความสำเร็จไปด้วย (โอเคเนชั่น, 2554)

ความผูกพันถือเป็นกุญแจสำคัญต่อผลสำเร็จของธุรกิจ หากบุคลากรมีความผูกพัน สิ่งที่องค์การจะได้มากกว่างานคือการทำงานอย่างทุ่มเททั้งกายและใจ การอุทิศตนเพื่อองค์การ การเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งการทำงานจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ธุรกิจเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (บัญญัติ คำนูญวัฒน์, 2558)

จากปัจจัยที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นสาเหตุที่ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน แผนกสายงานที่ปฏิบัติงาน และศึกษาคุณลักษณะของงาน ที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์การ ลดอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์และนำมากำหนดกลยุทธการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การยาวนานยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิครินทร์ จำนวน 1,441 คน (แผนกทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศิครินทร์ 2563)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน
ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน แผนกสายงานที่ปฏิบัติ

2. คุณลักษณะของงาน หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของงานที่ทำ สร้างการรับรู้ สามารถระบุความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ เป็นแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจให้กับองค์การ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับรูปแบบการจัดการคุณลักษณะงานในองค์การนั้นๆซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงานและผลย้อนกลับของงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความยินดีที่จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับความคุณลักษณะของงานประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงานและผลย้อนกลับของงาน รวมทั้งเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลศิครินทร์ได้ทราบถึงระดับความผูกพันและระดับการรับรู้ด้านคุณลักษณะของงานของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ว่ามีความผูกพันอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจและสามารถกำหนดกลยุทธ์ของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

Hackman and Oldham (1980) อาศัยแนวความคิดของ Herzberg (1968) เป็นพื้นฐาน และได้นำมาใช้เป็นแนวทางสาหรับการปรับปรุงการออกแบบและลักษณะงานใหม่ ซึ่งได้พัฒนามาเป็นแบบจำลองคุณลักษณะของงาน ในเวลาต่อมาแบบจำลองของลักษณะงาน เริ่มต้นจากงานของ Hackman and Lawler (1971) และ Hackman and Oldham (1974a, 1974b) ซึ่งนำมาจากแนวคิดงานวิจัยของลักษณะงานก่อนหน้านี้ Turnner and Lawewnce(1965); Hulin and Blood (1968) ต่อมาแบบจำลองคุณลักษณะของงานนั้นยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยอื่นๆด้วย (Brief and Aldag,

1975; Dunham, 1976; Dunham, Aldag, and Brief, 1977) ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะงานนั้นจะแสดงถึงมิติของงานทั้ง 5 มิติ และส่งผลไปยังสภาวะทางจิตใจ ที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551:78) ได้อธิบายว่า ในปัจจุบันบุคลากรในการทำงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าอดีต ด้วยสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรรุ่นใหม่จึงมีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้น มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในงานมากขึ้น มีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานนั้น จึงอาจจะมีการต่อต้านการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบังคับหรืองานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

(Porter, et al., 1974, p. 603) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของ บุคคลที่มีต่อองค์การ โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ

1. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ (Buchanan, 1974, p. 533 อ้างถึงใน (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์, 2544, หน้า 24) โดยได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันที่มีเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นหนึ่งเดียวขององค์การ (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมันในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวิช อุศมา (2560) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล วัตถุประสงค์ ศึกษาลักษณะงานของพนักงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล จำนวน 215 คน กลุ่มตัวอย่าง 140 คน สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่าง One-Way Anova และ Multiple หาความสัมพันธ์ใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียสัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี และ 30- 40 ปี ร้อยละ 42.86 และ 39.29 ตามลำดับ พนักงานอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รายได้ส่วนใหญ่ 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 75 ประสบการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ70 ด้านรายได้ ผู้ที่มีรายได้สูงมีความผูกพันสูงที่สุด ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลย้อนกลับของงาน รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในงานและความหลากหลายของทักษะ ตามลำดับ ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์การพบว่าค่าสูงสุดคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ รองลงมาคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การ และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันในองค์การ ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับองค์การ

ดาวิณี แสงลี (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ วัตถุประสงค์ ศึกษาระดับความผูกพัน เปรียบเทียบความผูกพัน และศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ กลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์ จำนวน 360 คน สถิติในการวิจัย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและChi-Square

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.1 อายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาล ร้อยละ58.3 ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 52.5 ด้านคุณลักษณะงานความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลทดสอบสมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ และปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร(Population) คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิครินทร์ จำนวน 1,441 คน (แผนกทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศิครินทร์ 2563)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้ขนาดประชากรมีค่าเท่ากับ 1,441 คน และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ซึ่งสามารถสรุปเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ 314 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 4 คนรวมทั้งหมด 318 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยการใช้คำถามปลายปิด (close-end question) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา อายุการทำงาน และแผนก สายงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ(Checklist) และคำถามปลายปิด (open-end question) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงานและผลย้อนกลับของงาน จำนวน 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลศิครินทร์ ประกอบด้วยความรู้สึกด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลศิครินทร์เป็นคำแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและวิธีการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานและความผูกพันขององค์กร
2. สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การศึกษา การตั้งคำถามแบบปลายปิดและวิธีการเรียงลำดับแบบลิเคิร์ท (Likert Scale)

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยมีเกณฑ์พิจารณาว่า ค่า Cronbach's Alpha ควรมีค่าสูงเกินกว่า 0.7 ขึ้นไป แต่นักวิชาการบางท่าน (Hair, Anderson, & Tatham, 1987; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ยอมรับที่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดให้ทุกตัวแปรต้องมีค่า Cronbach's Alpha เกินกว่า 0.7 ทุกตัวแปร

รวมถึงพิจารณาค่า Corrected Item-Total Correlation ที่แสดงว่า ข้อคำถาม (items) แต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ ในตัวแปรเดียวกัน โดยมีเกณฑ์การยอมรับที่ค่าเกินกว่า 0.4 ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม หากข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.4 ผู้วิจัยจำเป็นต้องพิจารณาตัดข้อคำถามนั้นออก และทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามซ้ำอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วจำนวน 314 ชุด เพื่อเก็บข้อมูล

6. นำแบบสอบถามทั้งหมดหลังจากการตรวจสอบของการตอบคำถามในแบบสอบถามแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 318 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 28 มีนาคม ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม 2563 และตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาลงรหัสตัวเลขสำหรับการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วนนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)ประกอบด้วย

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในส่วนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 คือ คุณลักษณะของงานและส่วนที่ 3 คือ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบ t-test และ ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

อภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรส อายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี แผนกสายงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งฝ่ายการพยาบาลมากที่สุดรองลงมาคือ แพทย์ และสายงานสนับสนุนการแพทย์ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของคุณลักษณะของงานของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานและผลย้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันมากที่สุดและให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงานและ ความมีเอกสิทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันให้ความสำคัญระดับมาก

ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ชโลธร แจ่มจำรัส (2557) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราวโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 22-25 ปี และทำงานอยู่ในบริษัทระหว่าง 6 - 9 เดือน ซึ่งพบว่าพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานสูงสุด

รองลงมาคือ ผลย้อนกลับของงาน ความหลายหลายของทักษะที่ใช้ ความสำคัญของงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ลำดับการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณลักษณะงานแต่ละด้าน อาจมีความแตกต่างกันออกไปเล็กน้อย เนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน ทำให้การรับรู้และการให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลศิครินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสำคัญระดับมากตามลำดับ

สอดคล้องกับทฤษฎีของสเตียร์ (Strees,1977) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์การความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภวรรณ หลำผาสุก (2550) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การจะส่งผลให้เกิด ประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากร โรงพยาบาลศิครินทร์ ด้านเพศ สถานภาพ และแผนกสายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลศิครินทร์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การได้ได้ขึ้นอยู่กับ เพศ สถานภาพและแผนกสายงานที่ปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับ ฐิติมา หลักทอง (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ และสถานภาพของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลศิครินทร์ที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้าน

ความคิดและ พฤติกรรมในการใช้ ชีวิต และการทำงานของคนแต่ละช่วงวัยชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น เราจึงควรทำความเข้าใจคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัยเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย ด้านอายุพนักงานคนใดที่มีอายุน้อย สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานไม่สูงมาก ก็จะไม่ค่อยตั้งใจทำงานและทำงานได้อย่างไม่เต็มที่

สอดคล้องกับ ปกภณ จันทศาสตร์(2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว - จตุจักร พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว - จตุจักร ที่แตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลศิครินทร์ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

คุณลักษณะของงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากคุณลักษณะของงานประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงานและผลย้อนกลับของงาน สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานนั้นทำให้มีความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สอดคล้องกับ ดาวิณี แสงลี (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์จากการศึกษาในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 Dyne, Graham and Dienesch (1994 cited in Cardona, 2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณลักษณะของงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เมื่อพนักงานมีการรับรู้ในทางบวกจะส่งผลให้พนักงานมีระดับความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่มากยิ่งขึ้นและมีความรู้สึกเหนียวแน่นมีความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมากกว่าพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะของงานในทางลบ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน จึงเป็นสิ่งที่จะสามารถส่งผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เกิดความพึงพอใจและมีแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นและประสบการณ์เหล่านี้จะส่งผลในการเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอีกด้วย

โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด จะเห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลย้อนกลับของงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือเมื่อ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงานและผลย้อนกลับของงานเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ในขณะที่คุณลักษณะของงานด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานและด้านความมีเอกสิทธิ์ของงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ข้อจำกัดในการวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้อยู่ในช่วงสถานการณ์ Covid 19 ส่งผลให้การเก็บแบบสอบถามมีอุปสรรค์เนื่องจากต้องเก็บแบบสอบถามตามแผนกต่างๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่กำลังปฏิบัติงานอย่างเร่งรีบ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีน้อยสืบเนื่องจากการปรับลดอัตรากำลังของแต่ละแผนก และการเว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ประกอบกับจำนวนข้อในแบบสอบถามมีรายละเอียดค่อนข้างมากจึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างตอบอย่างไม่ตั้งใจ ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลที่ได้มีความคลาดเคลื่อน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญต่อคุณค่า และความสามารถของพนักงานของตน เพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และหมั่นหาความรู้เพิ่มเติม มาพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพที่สุด ส่งผลดีให้กับองค์การมีพนักงานที่มากด้วยความสามารถในหลายๆด้าน
2. จัดการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากเวลางาน เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในด้านการบริการ เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการวางแผนการทำงานส่วนบุคคล ให้อิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นและไม่ค้านต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน งานจะออกมาเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ พนักงานจะเกิดความรู้สึกภูมิใจในการตัดสินใจด้วยตนเองก่อนอันดับแรก
3. จัดการประชุมในแต่ละแผนก รายงานถึงปัญหา รวมทั้งคำติชม ให้กับพนักงานได้รับทราบอยู่เสมอเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. การสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับพนักงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกแผนกเท่าๆกัน สอบถามข้อมูลความเคลื่อนไหวในงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล เป็นการเก็บแบบสอบถามเพียงบางส่วนเท่านั้นอาจยังไม่คลอบคลุมถึงปัญหาที่แท้จริง ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น โครงสร้างขององค์การ สวัสดิการและผลตอบแทน เป็นต้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นจริง เนื่องจากพนักงานอาจตอบเพื่อให้ดูดี จึงควรใช้วิธีการอื่นด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ชโลธร แจ่มจำรัส. (2557). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐิติมา หลักทอง. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดาวิณี แสงลี. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. การค้นคว้าอิสระ คณะบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสยาม.

ดาวิณี แสงลี. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. การค้นคว้าอิสระ คณะบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยสยาม.

ทวิช อุศมา.(2560). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2551). ปัจจัยที่สงผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement). ค้นเมื่อ 24 เมษายน 2563, จาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=776

บทความโอเคเนชั่น. (2560). การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2563, จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/index.php.

บัญญัติ คำนูณวัฒน์. (2558). เราจะสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรเพื่อผลสำเร็จของธุรกิจได้อย่างไร. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563, จากhttp://www.cpall.co.th/Blog/Detail/Banyat/

ปกภณ จันทศาสตร์. (2559). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศุภวรรณ หลำผาสุก. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่ การศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศสาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.

Mowday, R.T. Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteesim, and Turnover. New York : Academic Press Inc.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. Motivation and work behavior. New York : McGraw – Hill.