

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด

MOTIVATION AND HYGIENE FACTORS IN WORK WHICH INFLUENCE THE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN BANGKOK
RATCHASIMA HOSPITAL COMPANY LIMITED.

ธนกิจ วงศ์ศิริเมธากุล tkpharmacy2018@gmail.com

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด (3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด (4) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด (5) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด (7) เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด จำนวน 265 คน

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้การหาความ สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test (independent sample t test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วยสถิติ One-way ANOVA กรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะ

วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) และทดสอบปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน กับความผูกพันองค์กรของพนักงานด้วยการใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยเชิงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ระดับความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างปัจจัยค้ำจุนระดับมากที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับมากที่สุด คือในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Unstandardized Coefficients B = 0.408, และ 0.191) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Unstandardized Coefficients B = 0.135, 0.128, และ 0.631)

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความผูกพันองค์กร

Abstract

In this independent study, the researcher investigates. The objective of this research is to study (1) To study personal factors of employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. (2) To study the level of motivation factors for employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. (3) To study the level of supportive factors for employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited.(4) To study the level of organizational commitment of employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. (5) To study the organizational commitment of employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. Classified by personal factors, including gender, age, marital status, education level, job position, duration of work estimate salary (6) To study the impact of work motivation factors that affect employee engagement of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. (7) To study the impact of hygiene factors on work affecting organizational commitment of employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. Sample the research used in this research is 265 employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. This research is a survey research. And using convenient sampling which collects data using questionnaires and analyzed with descriptive statistics using frequency distribution, percentage, mean and standard deviation inference statistics use finding relationship between variables in the group of personal characteristics and organizational commitment by testing the difference between the two groups t-test (independent sample t-test) and test the difference between the average of 2 groups or more with statistics One-way ANOVA If there are significant differences the researcher will analyze the double differences (Post-hoc analysis) to analyze the differences that occur between any groups by Scheffe's test and testing motivation factors and hygiene factors for work and employee engagement by using statistical test Multiple Linear Regression Analysis (MLR) to analyze the impact. The research found that level of opinion, motivation factor in work overall at a high level with an average of 4.08, standard deviation equal to 0.53 when considering each aspect found that the sample of motivation factors the highest level of success in work with an

average of 4.26 and a standard deviation of 0.51 the level of opinion, hygiene factors in overall work are at a high level. with an average of 3.94 the standard deviation is 0.66 when considering each aspect, it was found that the sample with the highest level of hygiene factor Is the relationship with colleagues with an average of 4.22 and standard deviation of 0.64 the level of opinions about the organization's overall engagement is at a high level with an average of 3.91, standard deviation is 0.75 when considering each aspect, it was found that the sample of organizational commitment of employees at the highest level is in terms of commitment to the mental organization with an average value of 4.08 and a standard deviation of 0.75 the comparison of different factors of work motivation factors affecting the organizational commitment of employees of Bangkok Ratchasima Hospital Co., Ltd. Namely the job characteristics that are performed on the progress of the position Affecting the organizational commitment of employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. At the significance level 0.05 (Unstandardized Coefficients B = 0.408 and 0.191) and to compare the differences of hygiene factors in the work that affect the organizational commitment of employees of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. Namely, policy and administration of the organization salary and welfare work stability with organizational commitment of Bangkok Ratchasima Hospital Company Limited. Employees at a significant level of 0.05 (Unstandardized Coefficients B = 0.135,0.128 and 0.631)

Keyword: Motivation factors, Hygiene Factors, Organizational Commitment

บทนำ

องค์การใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์ที่คุณค่าอย่างมากสำหรับองค์การ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในปัจจุบันนี้การดำเนินกิจกรรมใดๆก็ตาม องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นกับความสามารถในการบริหารจัดการหน้าที่ต่างๆให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างดีโดยมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบในการจัดการองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน้องค์การให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้กิจการดำเนินไปอย่างสมบูรณ์แบบที่สูงสุด ประเทศไทยได้มีการขยายตัวทางธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นส่งผลให้การแข่งขันกันในตลาดธุรกิจรวมไปถึงสถานประกอบการ การต่างๆ ก็เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อ การขยายตัวทางธุรกิจหรือสถานประกอบการ เช่น ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สถานการณ์การเมือง รวมถึงปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในทุกภาคส่วนขององค์กรธุรกิจ และอีกปัจจัยหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นได้แก่

การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดการสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาบุคลากรแล้ว ความสามารถและความประพฤติดของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ (คณิงนิจ กองพาพา, 2543)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้าน การวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษา กำลังคนและการฟื้นฟูสภาพ

การทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความ สำเร็จของ องค์กร (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2537)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบายด้านบุคคลที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การบูรณาการของ องค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ความยืดหยุ่นของการบริหารทรัพยากรบุคคล และ คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับสูงสุด (ไมเคิล อาร์มสตรอง, 1992)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล คอเมจัน , 1996)

ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีกับพนักงานที่สมัครใจ และ เต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดีก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้ พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการ โน้มน้าวใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานใน ท้ายที่สุด (ธนิกานต์ มามะศิริานนท์, 2545)

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญต่อการอยู่ทำงาน กับองค์กร ของพนักงานซึ่งสามารถเห็น ได้อย่างชัดเจนจากการมาปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ อัตราการขาด งาน การลา มาสาย ลาออก และการเปลี่ยนงาน และหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อ องค์กรแล้ว ก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กร ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือความรักงาน และ ความ รักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงาน มุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจ ขององค์กรให้บรรลุผล โดยการทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและความพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะคนจะ ทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ สรีรชาติต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงาน (อุไรวรรณ แก้วเก็บ, 2557)

การบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลถือว่ากลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ คือ ทรัพยากรบุคคล ทางการเงิน วัสดุและอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ในบรรดาทรัพยากรการบริหารเหล่านี้ทรัพยากร

ด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะบุคลากร เป็นผู้จัดหาและใช้ ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุนวัสดุและอุปกรณ์ตลอดจนดำเนินการจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพ ได้ดังนั้น ผู้บริหารงานจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์การในปัจจุบันการ บริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ในองค์การ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์การ หากบุคลากร มีความ ผูกพันกับองค์การแล้วสิ่งที้องค์การจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกายและหัวใจ การอุทิศตน ทุ่มเท ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์การ ต้องการให้องค์การเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยั่งยืน ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์การจึงเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้ อยากอยู่กับองค์การนานที่สุด การ ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันขององค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญก่อให้เกิดผลประโยชน์ในฐานะที่ บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์การ จึงจำเป็นต้องหาวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก มั่นคง ในการทำงาน (Sense of Security) เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg (1959) พบว่า เป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ การปฏิบัติงานของ บุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติโดย ธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมใน ทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงาน เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานกับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนา องค์การไปได้อีกด้วยตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วยปัจจัยจูง ใจและปัจจัยค้ำจุนที่ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอก็อาจจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกเบื่อหน่ายหรือสิ้นหวังการปฏิบัติงานขาด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการแสวงหารายได้ในทางทุจริตคอร์ปชั่นไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์การ หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัวส่ง ผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์การ ดังนั้น หาก บุคลากรได้รับแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกายอุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การ

ปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เพราะต้องใช้นุ้มนุ้เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่ทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่องได้ คนที่มีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์การโดยมีการพัฒนาการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น จากความสำคัญข้างต้นที่กล่าวมา แรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน โดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของหัวนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การและธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณค่าอยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด
4. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด

5. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

6. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด

7. เพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประเด็นที่ศึกษา คือ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด

2. หน่วยงานที่ศึกษา คือ บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด

1308/9 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด จำนวน 780 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 ซึ่งได้ข้อมูลส่วนนี้จากฝ่ายบุคคลของ บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 265 คน ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 268 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

4.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.1.2 ข้อมูลปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

4.1.3 ข้อมูลปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

4.2.1 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม

5.ระยะเวลาที่ศึกษา คือ ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลตั้งแต่วันที่ พฤษภาคม ถึง มิถุนายน

2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)**
1. เพศ
 2. อายุ
 3. สถานภาพการสมรส
 4. ระดับการศึกษา
 5. ตำแหน่งงาน
 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)**
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 4. ด้านความรับผิดชอบในงาน
 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

- ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)**
1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 3. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
 4. ด้านสภาพการในการทำงาน
 5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg (1959)

ตัวแปรตาม

- ความผูกพันต่อองค์กร
(Organizational Commitment)**
1. ความผูกพันด้านจิตใจ
 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่
 3. ความผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม

Allen & Meyer (1990)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-Ended Question) และคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ซึ่งมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยเชิงใจในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1.ความสำเร็จในการทำงาน ข้อ 8-12

- 2.การได้รับการยอมรับนับถือ ข้อ 13-17

- 3.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อ 18-22

- 4.ความรับผิดชอบในงาน ข้อ 23-27

- 5.ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ข้อ 28-32

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยด้านจรรยาบรรณในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1.นโยบายและการบริหารขององค์กร ข้อ 33-37

- 2.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 38-42

- 3.เงินเดือนและสวัสดิการ ข้อ 43-47

- 4.สภาพการในการทำงาน ข้อ 48-52

- 5.ความมั่นคงในการทำงาน ข้อ 53-57

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานการ จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านจิตใจ ข้อ 58-63

2. ด้านการคงอยู่ ข้อ 64-68

3. บรรทัดฐานทางสังคม ข้อ 69-73

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น

เกณฑ์การให้คะแนนของ Likert มี 5 ระดับ ดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | คะแนน |
|----------------------|-------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 5 |
| เห็นด้วย | 4 |
| เห็นด้วยบางส่วน | 3 |
| ไม่เห็นด้วย | 2 |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1 |

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้ประเมินแนวคิดเกี่ยวกับการออกมาเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับคะแนน}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 -1.80 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81- 2.60 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61- 3.40 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21 -5.00 คะแนน หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 กำหนดขอบเขตหรือนิยามตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยเพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาขอบเขตการวิจัย

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถาม 5 ส่วน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 การทดสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) รศ.ดร.ณัฐ วัฒนพานิช (2) น.ส.เสาวนีย์ ถิ่นคง และ (3) นายนันทภพ แมบจันทิก ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่โดยวิธีการหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) ดัชนีความสอดคล้องที่ 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คนหลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้ แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นมาก โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

| | |
|---|---------------|
| 1.ปัจจัยจูงใจความสำเร็จในการทำงาน | เท่ากับ 0.749 |
| 2.ปัจจัยจูงใจการได้รับการยอมรับนับถือ | เท่ากับ 0.887 |
| 3.ปัจจัยจูงใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ | เท่ากับ 0.783 |
| 4.ปัจจัยจูงใจความรับผิดชอบในงาน | เท่ากับ 0.801 |
| 5.ปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน | เท่ากับ 0.932 |
| 6.ปัจจัยจูงใจนโยบายและการบริหารขององค์กร | เท่ากับ 0.806 |
| 7.ปัจจัยจูงใจความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | เท่ากับ 0.860 |
| 8.ปัจจัยจูงใจเงินเดือนและสวัสดิการ | เท่ากับ 0.932 |

| | |
|--|---------------|
| 9. ปัจจัยค้ำจุนสภาพการทำงาน | เท่ากับ 0.900 |
| 10. ปัจจัยค้ำจุนความมั่นคงในการทำงาน | เท่ากับ 0.862 |
| 11. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ | เท่ากับ 0.918 |
| 12. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ | เท่ากับ 0.721 |
| 13. ความผูกพันต่อองค์กรบรรทัดฐานทางสังคม | เท่ากับ 0.880 |

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของปัจจัยเชิงใจละปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 73.21
อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 42.64 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.29 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 170 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.15 ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 136 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.32 อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี ขึ้นไปจำนวน 117 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.15 และรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.94
2. กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยเชิงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 รองลงมาคือด้าน ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ส่วนด้านอื่น ๆ ด้าน ความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 4.02 และ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 0.58, 0.67 และ 0.75 ตามลำดับ รายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่าน มีความภูมิใจในงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.63 รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้สำเร็จตรงตามกำหนดระยะเวลา มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และท่านสามารถปฏิบัติงานจนแล้ว เสร็จโดยไม่มีงานค้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61

2.2 กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับจากหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75

2.3 ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านทราบบทบาทและ หน้าที่ในการทำงานของท่าน มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 รองลงมาคืองานที่ท่านปฏิบัติต้องเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69

2.4 ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่างานที่ท่านทำอยู่ระบุ หน้าที่ความรับผิดชอบมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 รองลงมาคือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 และท่านมีส่วนในการกำหนดในการกำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.75

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 รองลงมาท่านได้รับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 และท่านมีส่วนในการกำหนดในการกำหนดแผนงานและท่านได้รับการส่งเสริมในการศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มเติมความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84

3. กลุ่มตัวอย่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างปัจจัยค้ำจุนระดับมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ส่วนข้ออื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.92 และ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 0.78, 0.81 และ 0.96 ตามลำดับ รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างปัจจัยค้ำจุนระดับมากที่สุด ในข้อผู้บริหารของท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 และท่านมีบทบาทในการเสนอแนะนโยบายและการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01

3.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับมากที่สุด คือข้อที่งานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 รองลงมาคือท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และ 0.78 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่หัวหน้ามีความเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาให้กับท่าน เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 0.83 และ 0.75 ตามลำดับ

3.3 ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ระดับมากที่สุด คือข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงานของท่านเหมาะสมกับเงินที่ได้รับและท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 และ 1.05 ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ได้แก่องค์กรของท่านมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 1.06 และ 1.14ตามลำดับ

3.4 ปัจจัยด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานระดับมากที่สุด คือข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 และรองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

3.5 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานระดับมากที่สุด คือลักษณะงานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 และรองลงมาคือ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็น องค์กรที่มั่นคงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ส่วนข้ออื่น ๆ กลุ่ม ตัวอย่างปัจจัยด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ การงาน ท่านจะทำงานในองค์กรนี้ไปจนเกษียณ และผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน/ฝ่ายของท่านมีโอกาส ก้าวหน้าเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 3.87 และ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 0.76, 1.15 และ 1.01 ตามลำดับ

4. ความผูกพันองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.75 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับ มากที่สุด คือในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.75 รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.90 รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานระดับมากที่สุด คือท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 และรองลงมาคือ ท่าน รู้สึกมีความสุขที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับด้านดีขององค์กรกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ส่วนข้ออื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้าน ความผูกพันทางด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของ ท่านด้วย ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรของท่านท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อ องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 4.02 และ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 0.79, 0.87 และ 0.91 ตามลำดับ

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กรโดย

รวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และเมื่อพิจารณาราย ข้อ พบว่าตามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กรระดับมากที่สุด คือท่าน

กลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิต หากท่านลาออกจากองค์กรนี้โดยไม่มีงานอื่นรองรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 และรองลงมาคือ เป็นเรื่องยากในการตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ แม้ว่าท่านอยากจะลาออกเพียงใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 ส่วนข้ออื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในองค์กรนี้ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านไม่ลาออกจากองค์กรนี้คืองานหายาก การลาออกจากองค์กรทำให้ท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างที่องค์กรที่ใหม่ไม่มีให้ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75, 3.60 และ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 1.12, 1.16 และ 1.20 ตามลำดับ

4.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กรโดย

รวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านบรรทัดฐาน ระดับมากที่สุด คือท่านยินดีที่จะช่วยเหลือส่วนร่วมที่นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และรองลงมาคือ เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ส่วนข้ออื่น ๆ กลุ่มตัวอย่าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เหตุผลหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านมีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรแห่งนี้ แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ท่านคิดว่ามันเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องหากท่านจะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.91 และ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ ตามลำดับ 0.88, 0.91 และ 0.81 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐาน 1.1 เพศ ชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.2 อายุ มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท
โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.3 สถานภาพ มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท
โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.4 ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.5 ตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึง
ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท
โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ที่แตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐาน 2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมี
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 2.3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมี
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 2.4 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานมี
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 2.5 ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
การงาน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด แตกต่าง
กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท
โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ที่แตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐาน 3.1 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารขององค์การมี
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด แตกต่างกัน ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 3.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 3.3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 3.4 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพการในการทำงาน
มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด
ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 3.5 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย “เรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย
โดยนำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาอภิปรายตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด จากผลการ
ศึกษาวิจัยพบว่า

1.1 เพศแตกต่างกันของ พนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด มีความ
ผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ได้เปิด
โอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และม
ีความก้าวหน้าที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา สุ
ภคิตสันต์(2540) การศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานครเพศที่แตกต่างกัน
มีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง(2554) การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัดพบว่ามีการแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่
แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2 อายุที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด มีความ
ผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ได้เปิด
โอกาสให้พนักงานไม่ว่าพนักงานจะมีอายุเท่าไร ถ้าหากมีความรู้ความ สามารถพนักงานก็ม
ีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี
(2559) การวิจัยเรื่องแรงจูงใจและสภาพ แวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน
อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ พจน์สมพงษ์ (2560) การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้านโก้(2558) ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยน์าวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม การศึกษาวิจัยพบว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยน์าวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการศึกษาระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.12 SD เท่ากับ 0.07) ต่างจากระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.68 SD เท่ากับ 0.61) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกานดา ศุภคติสันต์(2540)การศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 สิทธิพันธ์ พุทธิหุน, ชลิดา สรมณีและคณะ(2561) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะ กรณีสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร พบว่าความสัมพันธ์เรียงจากมากไป น้อย 3 อันดับ ดังนี้ ระดับการศึกษาปริญญาตรีที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ระดับสูงถึงสูงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา คือระดับการ ศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

ระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 12.3 และลำดับสาม คือ ระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร ระดับสูงถึงสูงมาก คิดเป็น ร้อยละ 11.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒินุญชม (2553) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการศึกษาระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F = 9.63, df = 5, 259, p < 0.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc Analysis) ด้วยวิธีการ LSD ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานตำแหน่งงานเทคนิคการแพทย์/รังสี/X ray มีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.24 SD เท่ากับ 0.80) ต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.12 SD เท่ากับ 0.67) ต่างจากพนักงานระดับหัวหน้างาน/ผู้จัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.18 SD เท่ากับ 0.87) เจ้าหน้าที่ธุรการ/การเงิน-บัญชี (ค่าเฉลี่ย 3.90 SD เท่ากับ 0.86) และแพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร (ค่าเฉลี่ย 3.67 SD เท่ากับ 0.57) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแต่แตกต่างจากงานวิจัยของ วรณวิไล ศรีปัญญาวิชญ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สายปฏิบัติการและบริการที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานธนาคารทหารไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิวิดิ ไต้วัลย์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มแผนงานเชียงใหม่” การศึกษาวิจัยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสิทธิพันธ์ พุทธหุณ,

ชลิตา ศรีมณี และคณะ(2561) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สถิติ Pearson Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.367 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรุงเทพมหานคร

1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน จากการศึกษาระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-Way ANOVA พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F = 2.87, df = 4, 260, p < .05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc Analysis) ด้วยวิธีการ LSD ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร(ค่าเฉลี่ย 4.06 SD เท่ากับ 0.72) ต่างจากพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.79 SD เท่ากับ 0.87)ต่างจากพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.71 SD เท่ากับ 0.59) และต่างจากพนักงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.69 SD เท่ากับ 0.68) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ

สุขุมวิท สุขพันธุ์ถาวร(2555) ผลการศึกษาพบว่ารายได้ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยที่สอดคล้องกับ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” จากการศึกษาพบว่าตัวแปรปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร จำกัด

วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร จำกัด ได้ร้อยละ 46.50 (R Square = 0.465) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F = 45.06, df = 5, 259, p < .05$)

ตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร จำกัด ได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Unstandardized Coefficients B = 0.408, และ 0.191) แสดงเป็นสมการ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน = $0.032 + 0.408(\text{ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) + 0.191(\text{ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน})$

3. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร จำกัด ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร จำกัด แตกต่างกัน

ความแปรปรวนของตัวแปรอิสระปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร จำกัด ได้ร้อยละ 75.20 (R Square = 0.75) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($F = 157.29, df = 5, 259, p < 0.05$)

ตัวแปรอิสระปัจจัยค้ำจุนในการทำงานประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท

โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด ได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Unstandardized Coefficients B = 0.135, 0.128, และ 0.631) แสดงเป็นสมการ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน = 0.483 + 0.135(ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร) + 0.128 (เงินเดือนและสวัสดิการ) + 0.631(ด้านความมั่นคงในการทำงาน)

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

-ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาอบหมายงานต่าง ๆ ให้ตรงกับตำแหน่งความรับผิดชอบและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยโดยให้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นด้วย

-ด้านความก้าวหน้าในงาน ถึงแม้จะเป็นงานเอกชนที่มีความมั่นคง แต่ความก้าวหน้า ในงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีรักษาพนักงานที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีเหล่านั้น ไว้กับบริษัทต่อไปผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาปัจจัยจูงใจบุคลากรขององค์กร โดยมุ่งเน้น การเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน อาทิ เช่น โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานและการยอมรับ เป็นต้น และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนใน การเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินจะต้องมีความ เหมาะสมกับผลตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด

-ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสมควรเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยต้องยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใสและยุติธรรม หากมีนโยบายใด ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยรวม ควรมีช่องทางเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และนำมาประกอบพิจารณาการนำไปใช้ปฏิบัติต่อไป

-ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ผู้บริหารควรพิจารณาให้เกิดความเป็นธรรมที่เหมาะสมต่อสถานะการเศรษฐกิจปัจจุบันอาจเพิ่มค่าล่วงเวลาในรูปแบบต่างๆ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยตรงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

-ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งจะสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเกิดความรู้สึก มั่นคงในงานและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครสาขาอื่นๆ เพื่อศึกษา ความแตกต่าง เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ในความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น

3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- เกษยา รักธรรมประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารไทยธนาคาร จากัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.
การศึกษาด้วยตนเองมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกมุท จีวัลย์ (2546). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรบริษัท เจนบรรเจิด จำกัด
สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ัชชาวล ให่สงวน. (2544). ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร,
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฏฐา กริหิรัญ.(2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครี
นทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์หลักสูตรปรินญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชชัย นาคสุวรรณ. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
เขตลาดกระบังกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์
สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญม้น วงศ์สุนพรัตน์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
บริษัท การบินไทย จากัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วุฒิพงษ์ กุลวงษ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสเอ
สยามวาจากัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริพงษ์ เกตุมณี. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท กลุ่มเฮงหลีเท็กซ์ ไทล์ จากัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.

- นฤมล บุญรอด.(2548).ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานด้านวิชาการกรม
ศุลกากร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร.(2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ
(ประเทศไทย) จำกัด.สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิศมัย สารการ.(2559).การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการ
พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร. วารสาร
สุทธิปริทัศน์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรรณภา สวรรัตตนชัย.(2556). ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานใน
หน้าที่ตลอดไปของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์.(2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย วิทยาวรากรณ์.(2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: วิทยาลัยศึกษา
บริษัท กรีนทิม จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงพร โสภกา. (2544). ผลกระทบของการออกนอกระบบราชการจากโรงพยาบาลของรัฐเป็น
โรงพยาบาลในกำกับของรัฐต่อการจัดบริการสุขภาพในโรงพยาบาล.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลอนง ศรีชัยรัตน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิชานนท์ สิงห์พุกทงกูร. (2551).ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานระหว่าง
มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน: วิทยาลัยศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. วารสาร สอ.
ประเทศไทย, 2, 119-130.

นรากร งามชสาร.(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน ในองค์กร
ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์.(2555).การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา
จำกัด,มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

อรสา เปลี่ยนศาสตร์().ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย
,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นาริรัตน์ แก้วมณี.(2557).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอ
เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี,มหาวิทยาลัยบูรพา

พวงพกา วรรณปะกรณ์.(2556).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในบริการของกองนโยบาย
และแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ปีการศึกษา 2556.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน

นฤมล เมฆนิล.(2554).การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการเรียนและพฤติกรรมการเรียนของ
นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสตรีบูรณวิทย์ กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พวงรัตน์ บำรุงพันธ์.(2550).องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อวิชาเอกการ
แนะแนวของนิสิตระดับปริญญาตรี วิชาเอกการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จิตติมา หลีกทอง.(2557).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยาน
ยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.
มหาวิทยาลัยบูรพา

ศุทธรา ละม่อม.(2555).แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงกรุงเทพ.
มหาวิทยาลัยนเรศวร

สรนันท์ บางแสง.(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูเคเกอร์ จำกัด (มหาชน).มหาวิทยาลัยศิลปากร

จุฑามาศ วิเวโก.(2555).ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัด
จันทบุรี.มหาวิทยาลัยบูรพา

นพัชนันต์ นวกิจรังสรรค์.(2557).คุณลักษณะของหัวหน้างานและทัศนคติในการทำงานของ
พนักงานที่พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ

นางสาววลัยพรรณ พรไพสาร์.(2557).ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพ
การทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โสระญา เอมดวง.(2557).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ
กรณีศึกษาบริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิกรานต์ จรทะผา.(2557).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท เซเลสติกา (ประเทศไทย) จำกัด.มหาวิทยาลัยบูรพา

จาก[http://www.loenghospital.cathosting.in.th/knowledgebank/
sourceview.jsp?km_id=a00015](http://www.loenghospital.cathosting.in.th/knowledgebank/sourceview.jsp?km_id=a00015)

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. The Psychological Review, 50(4), 370-396.

McClelland, D. C. (1961). Power: The inner experience. New York: Irvington.

McGregor, D. (1969). The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, The Journal of Occupational Psychology, 63, p.18.