

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION AND  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT NONG KHAE  
HOSPITAL

นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค
ชื่อ-นามสกุล	นายนิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

## บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคทั้งหมด จำนวน 182 คน และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อยู่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแคจำนวน 49 คน รวมทั้งหมด 231 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า มีปัจจัยจูงใจเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยค้ำจุนเพียง 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลหนองแค

<b>Independent Study Title</b>	The Relationship between Working Motivation and Organizational Commitment of Employees at Nong Khae Hospital
<b>Name-Surname</b>	Mr.Niwat Juljumreonsub
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Apisit Tungkiatsilp, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2019

## ABSTRACT

The main objectives of this study are: 1) to study personal factors that affecting organization commitment of employees at Nong Khae hospital and 2) to explore relationship between working motivation and organizational commitment of employees at Nong Khae hospital.

The sample population consisted of 182 employees at Nong Khae hospital and 49 employees at Nong Khae sub-district health promoting hospital. The statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and Multiple Regression Analysis.

The study result can be summarized that the employees at Nong Khae hospital with difference sex, age, education, income, year of service have no difference in organizational commitment at statistical significance level of 0.05. The employees at Nong Khae hospital with different marital status have difference in organizational commitment at statistical significance level of 0.05. Analysis of the relation between working motivation and organizational commitment It was found that only four variables of motivational factors that was able to predict the level of organizational commitment at statistical significance level of 0.05 and only five variables of maintenance factor that was able to predict the level of organizational commitment at statistical significance level of 0.05

**Keywords:** working motivation, organizational commitment, Nong khae hospital

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะถึงข้อบกพร่องจากบุคคลหลายท่าน เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและคำแนะนำเป็นแนวทางในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือชี้แนะตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดการศึกษาวิจัย ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินโท ประธานกรรมการในการสอบและ ดร.ดวงพร พุทธรังค์ กรรมการในการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ โรงพยาบาลหนองแค ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ตลอดจนอนุญาตให้ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดเวลาในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจทุกท่าน หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยจึงกราบขอภัยไว้ ณ โอกาสนี้

นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	30
2.3 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลหนองแค.....	39
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	45
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	45
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	48
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	83
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	88
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	89
บรรณานุกรม .....	91
ภาคผนวก.....	93
ประวัติผู้เขียน .....	102

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน.....	52
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค .....	55
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความสำเร็จในงาน .....	56
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านการได้รับการยอมรับ.....	56
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านลักษณะของงาน.....	57
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความรับผิดชอบ.....	58
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความก้าวหน้า.....	58
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน .....	59
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความมั่นคงในการทำงาน .....	60
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	60
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านนโยบายและการบริหาร .....	61
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	62

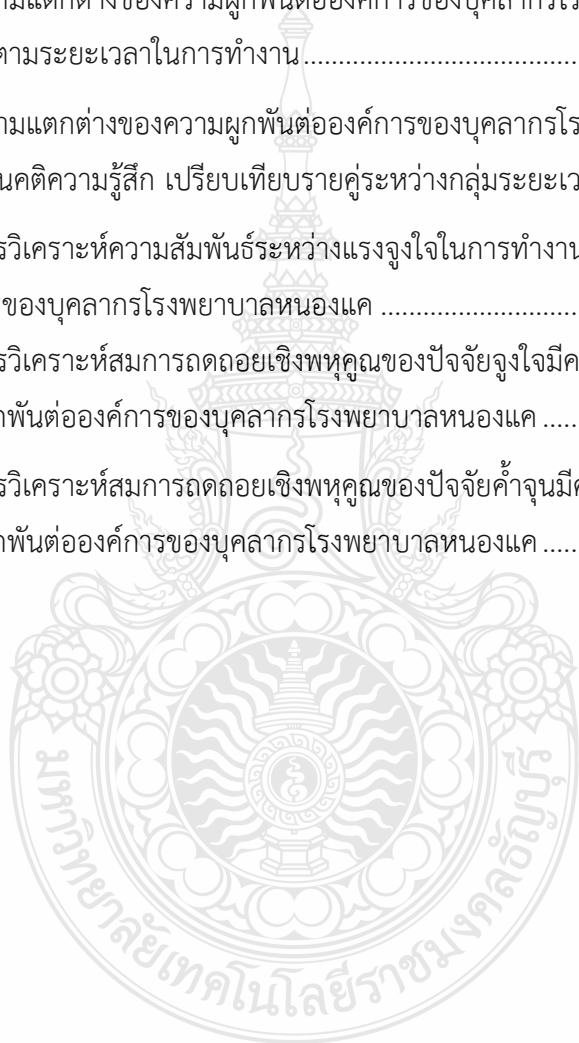
## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	63
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค.....	64
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก.....	64
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านโครงการ.....	66
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความจงรักภักดี.....	67
ตารางที่ 4.18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามเพศ.....	69
ตารางที่ 4.19 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.20 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามสถานภาพ.....	71
ตารางที่ 4.21 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มสถานภาพ.....	72
ตารางที่ 4.22 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามระดับการศึกษา.....	72
ตารางที่ 4.23 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา.....	73
ตารางที่ 4.24 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	74



## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มรายได้ต่อเดือน.....	75
ตารางที่ 4.26 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	76
ตารางที่ 4.27 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค .....	77
ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค .....	79
ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค .....	81



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	24
ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี.....	29



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุก ๆ ด้านเนื่องจากโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยอยู่ตลอดเวลาที่มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะองค์การจะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถอยู่รอดเติบโตต่อไปได้ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้้องค์การขับเคลื่อนต่อไปได้อีกสิ่งหนึ่งก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้้องค์การก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ้องค์การจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาบุคลากรให้สามารถอยู่กับ้องค์การและยังต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ลักษณะของ้องค์การโดยทั่วไปทั้งเอกชนและรัฐบาลนั้นมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น เป้าหมาย กฎระเบียบ โครงสร้าง ความซับซ้อนของการบริหาร แต่ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อน้องค์การเหมือนกัน ้องค์การต่าง ๆ จึงต้องสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรภายใน้องค์การเพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรคงอยู่กับ้องค์การ จึงจะไม่ทำให้องค์การเกิดการขาดแคลนกำลังคนสำหรับขับเคลื่อน้องค์การไปข้างหน้า ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้นอาจนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อ้องค์การได้ โดยความผูกพันต่อ้องค์การจะสะท้อนถึงประสิทธิภาพของ้องค์การจากการแสดงพฤติกรรมที่ได้อย่างสม่ำเสมอของบุคลากร และการที่บุคลากรภายใน้องค์การขาดความผูกพันต่อ้องค์การที่ตนเองสังกัดจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีส่งผลเสียต่อ้องค์การ เช่น การไม่ตรงต่อเวลา การไม่มีใจในการทำงาน สุดท้ายก็จะลาออกไปจาก้องค์การในที่สุด จึงจัดได้ว่าหากบุคลากรภายใน้องค์การขาดความรู้สึกผูกพันต่อ้องค์การจะนำไปสู่การสูญเสียในด้านต่าง ๆ อย่างขวัญและกำลังใจของใน้องค์การ รวมไปถึงการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ของ้องค์การ ้องค์การต่าง ๆ จึงต้องทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับ้องค์การเพื่อลดการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์โดยไม่จำเป็นและสามารถเดินทางต่อไปได้

ดังนั้น้องค์การจึงต้องรับรู้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันต่อ้องค์การที่แท้จริง เพราะเป็นสิ่งชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายใน้องค์การ โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการก้าวหน้า การมีใจรักในงาน หรือจากทัศนคติที่มีต่อ้องค์การ เช่น นโยบายการบริหารของ้องค์การ ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานใน้องค์การ รวมไปถึงความผูกพันต่อ้องค์การที่สามารถแสดงให้เห็นแนวโน้มที่บุคลากรต้องการจะออกจาก้องค์การ เพื่อใช้ในการรักษาให้บุคลากรยังอยู่กับ้องค์การต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์การเกิดความมั่นคง จึงแสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรภายใน้องค์การจะเกิดความผูกพันต่อ้องค์การนั้นต้องอาศัยเวลาการมีส่วนร่วมในงานผ่านประสบการณ์

ที่ดี ร่วมกับองค์การมาก่อน และเพราะว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะทุ่มเททำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่มากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การจึงจัดเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่งในปัจจุบัน ในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับองค์การอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต องค์การต่าง ๆ จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในองค์การของตน เพราะการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารองค์การในการลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การเพื่อให้้องการนั้นได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยโรงพยาบาลหนองแคนั้นเป็นโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหนองแค มีบุคลากรระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานทั้งหมด 182 คน และเนื่องด้วยโรงพยาบาลหนองแคเป็นหนึ่งในองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร การศึกษาปัญหาจะทำให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างเสริมทั้งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรของโรงพยาบาลหนองแค ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคเป็นกรณีศึกษา

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.3.2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในศึกษาเป็นบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคทั้งหมดจำนวน 182 คน และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแคจำนวน 49 คน รวมทั้งหมด 231 คน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านทัศนคติ ความรู้สึก, ด้านโครงการ, ด้านความจงรักภักดี

## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดความต้องการทำงานมากขึ้นโดยมีความมุ่งมั่นและความตั้งใจให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีความพอใจในงานทำอยู่

1.5.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงาน ซึ่งเป็นการกระตุ้นบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่สอดคล้องกันบุคลากรในองค์กรจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน

1.5.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรจากพฤติกรรมการแสดงออกต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นภายในองค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรพร้อมจะที่อยู่กับองค์กรต่อไป



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคได้

1.7.2 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคได้

1.7.3 ผู้ที่สนใจสามารถนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวในทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้

1.7.4 ผู้ที่สนใจสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปศึกษาต่อได้





## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลหนองแค
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motive) มีที่มาจากภาษาลาตินคำว่า “Movere” ซึ่งแปลเป็นคำในภาษาอังกฤษได้ว่า to move มีความหมายว่า สิ่งที่น่าดึงดูดและชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม กล่าวได้ว่าแรงจูงใจนั้นเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา ทั้งเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยการความพยายามในการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยการไม่พยายามกระทำอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ล้มเลิกการกระทำก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย หรือไม่แสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาเลย ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎี รวมไปถึงความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

##### ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

ชันวา เพ็งคำ (2536, น.14 อ้างถึงใน พชรินทร์ วัฒนิน, 2556, น.7) ได้กล่าวว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานไปเพื่อเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของตน โดยพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัย เช่น ความต้องการที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสองอย่างรวมกัน ทั้งแรงจูงใจและแรงขับต่างก็เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าแรงขับทำให้เกิดพฤติกรรมใดก็ได้ ส่วนแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมที่มีทิศทาง

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, น.208 อ้างถึงใน จิตติพร ก้อนนาค, 2556, น.9) ได้กล่าวว่า เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นแรงจูงใจจึงประกอบด้วยหลายอย่าง คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดจากสภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดความสมดุลจากความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งหากได้ถูกตอบสนองแล้วก็จะเกิดความรู้สึกผ่อนคลาย หากไม่ได้ถูกตอบสนองก็จะเกิดความรู้สึกตึงเครียด ตามพื้นฐานความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency) แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้า (Progression) ด้วย

2. พลัง (Force) เป็นสิ่งที่เกิดจากแรงขับเคลื่อนร่างกาย (Physiological Drive) และด้านจิตใจ (Psychological Drive) เพื่อที่จะบรรเทาความต้องการให้ลดลง โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ (Incentive) เช่น ความต้องการกินอาหารและน้ำเพื่อบำบัดความหิวกระหาย ความต้องการมีเพื่อน

3. ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มข้นของแรงจูงใจหรือพลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของบุคคล

4. เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งจูงใจที่บรรเทาให้ความต้องการและพลังให้ลดลง ดังนั้นเป้าหมายคือการปรับสมดุลร่างกายและจิตใจให้กลับสู่สภาวะเดิม เช่น รับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หรือการได้มีเพื่อน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, น.185 อ้างถึงใน จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ, 2555, น.9) ได้กล่าวว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลากรที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลากรผู้นั้นด้วย การจูงใจขององค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผลงานทั้งกับองค์กรและบุคคลากร

อารี พันธมณี (2546, น.269 อ้างถึงใน ฐิติพร ก้อนนาค, 2556, น.10) ได้กล่าวว่า เป็นการนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจอาจจะเป็นสิ่งจูงใจ การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมไปถึงการทำให้เกิดความคาดหวัง มาผลักดันให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการ

มัลลิกา ต้นสอน (2547 อ้างถึงใน สรนนท์ บางแสง, 2556, น.14) ได้กล่าวว่า เป็นความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทพยายาม เพื่อทำงานสำเร็จ โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่กระตือรือร้น มีทิศทางที่ชัดเจนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

พิบูล ทีละपाल (2550, น.134 อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.10) ได้กล่าวว่า เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่เกิดจากกลไกภายในร่างกายได้รับการกระตุ้น ทำให้เป็นเหตุจูงใจให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (2555, น.9) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่เขาต้องการ

ฐิติพร ก้อนนาค (2556, น.11) ได้กล่าวว่า เป็นสภาวะที่มีแรงกระตุ้นต่อสิ่งเร้าของบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจอาจจะเป็นรางวัลหรือผลประโยชน์ที่บุคคลนั้นจะได้เมื่อบรรลุเป้าหมาย

พัชรินทร์ ผิวนิล (2556, น.8) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

สรนันท์ บางแสง (2556, น.14) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรทำงานตามที่ต้องการ โดยการกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล และมีการกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลตามผลการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุรียพันธ์ จันทมาลา (2557, น.12) ได้กล่าวว่า เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันจากภายในซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ในตัวบุคคล ให้แสดงพฤติกรรมที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

Victor H. Vroom (1964 อ้างถึงใน สรนันท์ บางแสง, 2556, น.14) ได้กล่าวว่า เป็นกระบวนการเลือกสรรในการเลือกที่จะกระทำโดยสมัครใจของบุคคล

Bolles (1967, น. 147 อ้างถึงใน จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ, 2555, น.9) ได้กล่าวว่า เป็นตัวแทน (Agency) ปัจจัย (Factors) หรือพลัง (Force) ที่ช่วยอธิบายพฤติกรรม กล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม

Sanford and Wrighman (1970, น.218 อ้างถึงใน สุรียพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.11) ได้กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่ไม่หยุดนิ่งและเป็นพลังที่ชักจูงมนุษย์ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อทดแทนในสภาวะการขาดบางสิ่งบางอย่าง

Tois and Carroll (1982 อ้างถึงใน สรนันท์ บางแสง, 2556, น.14) ได้กล่าวว่า เป็นแรงขับของบุคคลเป็นสาเหตุให้แสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานจากการได้รับอิทธิพลจากการกำหนดแนวทางเฉพาะในการบริหารของผู้บริหาร โดยการจูงใจให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

McClelland (1995 อ้างถึงใน ฐิติพร ก้อนนาค, 2556, น.11) ได้กล่าวว่า เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย การเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตของบุคคลนั้น

Greenberg and Baron (1997 อ้างถึงใน สุรียพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.11) ได้กล่าวว่า เป็นกระบวนการกระตุ้น (Arousal) ให้บุคลากรสามารถทำงานให้ดีขึ้น โดยทุ่มเทพยายามทำงานอย่างมีทิศทางไม่ย่อท้อ เพื่อบรรลุในเป้าหมายที่เขาต้องการ

Robbins (2003, น.4 อ้างถึงใน สุรียพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.11) ได้กล่าวว่า เป็นแรงกระตุ้น (Arousal) หรือความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้บุคคลกระทำการบางอย่างอย่างเต็มใจรวมไปถึงความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

Newstrom (2011, น.109 อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.12) ได้กล่าวว่า เป็นแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมในการกระทำใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายต่าง ๆ นั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะที่บุคคลมีแรงผลักดัน ซึ่งเป็นการถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจบางอย่างของตัวบุคคลนั้น ๆ ให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่าง มีทิศทางในการบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการเป็นรางวัลเมื่อแสดงพฤติกรรม นั้นออกมาแล้ว

### **ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน**

สุพัตรา เพชรมณี (2529, น. 29 อ้างถึงใน พชรินทร์ ผิวนิล, 2556, น.22) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ต้องการ โดยเฉพาะในด้านการบริหารบุคคลที่จะตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรม มนุษย์ให้แก่องค์กร ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนมีความสามารถเข้ามาทำงานภายในองค์กร การที่องค์กร จำนวนมากไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้ เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานภายในองค์กร การจูงใจเป็นหนึ่งในวิธีการที่ จะช่วยดึงดูดให้บุคคลเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานภายในองค์กร หรือทำงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าบุคลากรภายในองค์กรจะทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ แม้ว่าจะได้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานภายในองค์กรอย่างละเอียดถี่ ถ้วนแล้วก็ตามมีความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ แต่องค์กรยังมีข้อจำกัดหลายประการที่จะ ทำให้สามารถใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวนี้มาจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือ การควบคุมขององค์กร เช่น สหภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น องค์กรจึง ต้องหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรให้ได้มากที่สุด การจูงใจเป็นวิธีการที่จะช่วยทำให้บุคลากรภายในองค์กรทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับ องค์กรอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะช่วยสร้างผลประโยชน์ให้กับ องค์กร การที่สิ่งแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้าน เทคโนโลยี ทำให้องค์กรต้องพบเจอกับปัญหาที่แปลกใหม่อยู่เสมอ โดยการเสริมสร้างความสามารถใน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้มากขึ้นนั้น การจูงใจมีประโยชน์ต่อการส่งเสริม การทำงานในลักษณะที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ได้เป็นอย่างดี

2. ต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหารนั้นคือ การทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างได้ผล ซึ่งจะต้องทำให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กร วิธีการที่ผู้บริหารในทุกระดับใช้จูงใจบุคลากรภายในองค์กรให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น

ทุ่มเหตความคิดจิตใจให้กับองค์กรนั้นมาจากการจูงใจจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่จะทำให้มนุษย์ทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจสิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้เขาทำงานอย่างเต็มที่มากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องมือดึงดูดความรู้สึกและจิตใจให้บุคลากรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

### 3. ต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองเป้าหมายของตนเองพร้อมกับเป้าหมายขององค์กรได้

3.2 ช่วยให้บุคลากรได้รับความยุติธรรมจากฝ่ายบริหารและองค์กร โดยเฉพาะเรื่องของการค่าตอบแทน

3.3 ช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะสิ่งมีชีวิต ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, น.196 อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.19) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล ซึ่งพลัง (Energy) นั้นเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ถ้าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงย่อมทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้กับบุคคล ซึ่งความพยายาม (Persistence) นั้นทำให้บุคคลเกิดความมานะ อดทน บากบั่น ในการคิดหาวิธีใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาทำให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางในการทำงาน และเมื่อทำงานได้สำเร็จก็มักจะคิดหาปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการทำงานให้กับบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลง (Variability) นั้นเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่เกิดจากการเจอช่องทางในการดำเนินงานที่ดีกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงคือเครื่องหมายของการพัฒนาในตัวบุคคล โดยแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นกำลังหาความรู้ใหม่ ๆ ในชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อทำงานสำเร็จแล้ว มักจะพยายามค้นหาข้อผิดพลาดและแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานไปจากแนวทางเดิม

4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างจรรยาบรรณในการทำงานให้กับบุคคล ซึ่งจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) จะทำให้บุคคลนั้นมีความมั่นคง รับผิดชอบในหน้าที่และมีวินัยในการทำงาน โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะเป็นบุคคลที่ทำงานมุ่งมั่นให้เกิดความก้าวหน้า

นอกจากนี้ Bartol and Martin (อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.16) ยังได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ต่อองค์การ การจูงใจจะช่วยตอบสนองต่อความต้องการด้านพฤติกรรมของบุคลากรกับองค์การด้วยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีความสำคัญ ดังนี้

1.1 ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน บุคลากรจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยการจูงใจจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

1.2 ช่วยให้อุบัติการณ์มีความศรัทธา เชื่อมั่นและจงรักภักดีกับองค์การ

1.3 ช่วยให้อุบัติการณ์ทำงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ โดยก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 เมื่อบุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การมีผลกำไรสูงขึ้น

2. ต่อผู้บริหาร การจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การจูงใจมีเป้าหมายให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับองค์การ จึงช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี

2.2 การทำงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงช่วยให้ผู้บริหารกระจายอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การจูงใจเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับปฏิบัติตาม ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

3. ต่อบุคลากร การจูงใจจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยการให้รางวัลตอบแทน ช่วยให้อุบัติการณ์สามารถตอบสนองเป้าหมายของตนเองได้พร้อมกันกับเป้าหมายขององค์การ จึงก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

#### **องค์ประกอบของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ**

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ตัวบุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาวะที่บุคคลนั้นขาดความสมดุล จึงทำให้เกิดแรงผลักดันให้เขาได้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อสร้างความสมดุลให้กับตนเอง

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลที่เกิดจากสิ่งเร้า ต่าง ๆ โดยแรงขับมักเกิดขึ้นควบคู่กับความต้องการเสมอ ซึ่งทำให้เกิดความเครียดและเมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะเปลี่ยนความเครียดให้เป็นแรงขับ เพื่อแสวงหาพฤติกรรมสำหรับการบรรลุเป้าหมาย

3. สิ่งจูงใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งกระตุ้นหรือตัวกำหนดทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่เขาต้องการ

## ขั้นตอนของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ลูทิตเพอร์ ก้อนนาค (2556, น.11) ได้แบ่งกระบวนการเกิดแรงจูงใจในการออกเป็น 4 ขั้นตอน

1. **ขั้นความต้องการ (Need Stage)** เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการเมื่อบุคคลเกิดความไม่สมดุลขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยทางร่างกายหรือทางจิตใจ ปัจจัยทางร่างกาย เช่น อาหารและน้ำ ปัจจัยทางจิตใจ เช่น การได้รับความรัก
2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** เป็นความเครียดจากสภาวะขาดความสมดุล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลพร้อมที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior)** เมื่อบุคคลเกิดความเครียดจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา ซึ่งเป็นการกระทำเพื่อลดความเครียด
4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction)** ผลจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาซึ่งจะทำให้บุคคลลดความเครียดลง และผลจากพฤติกรรมนั้นจะเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อพิจารณาว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นตอบสนองต่อความต้องการได้หรือไม่



ภาพที่ 2.1 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา : สุวัฒน์ ตุงสวัสดิ์ (2548, น.200 อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.22 )

จากองค์ประกอบและขั้นตอนกระบวนการเกิดแรงจูงใจนั้น สรุปได้ว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจมาจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งทำให้มนุษย์เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นและจะเกิดความพึงพอใจเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง โดยมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่อธิบายสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจไว้ ดังต่อไปนี้

### ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งได้เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยมีสมมติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการไม่เป็นที่สิ้นสุด เมื่อความความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ และความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป โดยมนุษย์จะมีความต้องการแบ่งออกเป็นลำดับขั้นที่เรียงลำดับกันไปจากระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงสุด 5 ลำดับขั้นด้วยกัน ดังนี้

1. **ความต้องการทางกาย (Physical Needs)** เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการทางความปลอดภัยมั่นคง (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมปราศจากอันตรายทั้งทางกายและทางใจ เช่น สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัว ความมั่นคงในชีวิตและการงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ ความผูกพันกับผู้อื่น และการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการทางการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเอง ถูกยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น และการได้รับการยอมรับจากสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการบรรลุความสำเร็จและสมหวังในความฝันตามที่ตนเองต้องการ

### **ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer**

Alderfer ได้นำเสนอทฤษฎี ERG ซึ่งได้พัฒนาจากแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยทำการย่อทฤษฎีของ Maslow ให้เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับด้วยกัน ดังนี้

1. ความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ รวมไปถึงปัจจัยที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้รับการยอมรับนับถือและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้มากขึ้น ได้ใช้ความสามารถที่มีแสวงหาโอกาสและความท้าทายเพื่อความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีของ Alderfer แตกต่างกับ ทฤษฎีของ Maslow โดยเชื่อว่าไม่จำเป็นต้องสนองความต้องการระดับใดระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนก้าวไปสู่ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป แต่ความต้องการสามารถเกิดขึ้นมากกว่าหนึ่งระดับพร้อมกันและความต้องการทั้ง 3 ระดับสามารถเกิดขึ้นกลับไปกลับมาได้ตลอดเวลา

### **ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg**

Herzberg ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของคน ได้คำตอบว่าคนต้องการได้รับความสุขจากการทำงาน โดยพบว่าความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจาก ความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่ได้เกิดจากปัจจัยตัวเดียวกันแต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงาน เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ถ้าได้รับการตอบสนอง



อย่างเต็มที่จะเพิ่มความพึงพอใจ แต่หากขาดปัจจัยนี้ก็ยากจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบไปด้วย ปัจจัย ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานได้ จึงทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ การยกย่องชมเชยที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถหรือการแสดงความคิดเห็นเมื่อเขาสามารถทำงานได้สำเร็จ

3. ลักษณะของงาน (Work Content) คือ การที่งานที่บุคคลทำนั้นมีโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถ มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดในการสร้างสรรค์ เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ ทำหายและมีคุณค่า

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่บุคคลได้รับอิสระที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามความตั้งใจของตนเอง มีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ในภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องถูกกำกับดูแล

5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอกาสในการได้รับการขึ้นเงินเดือน

6. การพัฒนาตนเอง (Personal Growth) คือ โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถ รวมไปถึงทักษะที่เพิ่มขึ้นจากการทำงาน หรือโอกาสในการได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากการฝึกอบรม ดูงานตลอดจนโอกาสในการได้รับศึกษาต่อ

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นได้ โดยไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นความพึงพอใจโดยตรง แม้จะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ก็จะไม่เพิ่มความพึงพอใจ แต่หากขาดปัจจัยนี้จะ เป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

1. สวัสดิการและค่าตอบแทน (Salary) คือ ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและตำแหน่ง ความปลอดภัยในอนาคต

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน เวลาในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ มีความเหมาะสม สะดวกสบายเอื้อต่อการทำงาน รวมไปถึงสัดส่วนความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับบุคลากร

4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) คือ การจัดการและบริหารต่าง ๆ ภายในองค์กร การจัดระบบงานและประสิทธิภาพในการสื่อสาร รวมไปถึงกฎระเบียบขององค์กรและโอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายขององค์กร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีเข้าใจซึ่งกันเป็นอย่างดี

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) คือ สภาพการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งเกิดจากความสามารถและวิธีการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม รวมไปถึงความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

7. สถานะทางอาชีพ (Status) คือ สถานภาพของอาชีพว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม มีเกียรติศักดิ์ศรี แสดงออกถึงคุณค่าในงานที่ทำ

8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลจากการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เช่น สภาพความเป็นอยู่และความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

จากการศึกษาและประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Herzberg นั้นจะได้ผลลัพธ์ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจสูงและปัจจัยค่าจูงสูง เป็นสภาพการทำงานที่ดีที่สุดแสดงออกจากการที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากและมีความพอใจกับงานที่ทำ

2. ปัจจัยจูงใจสูงและปัจจัยค่าจูงต่ำ เป็นสภาพการทำงานที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมาก แต่ไม่พอใจกับงานที่ทำ เช่น งานมีความท้าทายแต่ค่าตอบแทนน้อยเกินไป

3. ปัจจัยจูงใจต่ำและปัจจัยค่าจูงสูง เป็นสภาพการทำงานที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ แต่มีความพอใจกับงานที่ทำ เช่น งานน่าเบื่อแต่ค่าตอบแทนดี มองว่างานเป็นแค่ที่มาของรายได้

4. ปัจจัยจูงใจต่ำและปัจจัยค่าจูงต่ำ เป็นสภาพการทำงานที่ย่ำแย่ที่สุดเนื่องจากบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและไม่มีความพอใจกับงานที่ทำ

#### **ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland's**

McClelland's ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยสรุปว่า ความต้องการของคนเกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ชีวิตและแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ โดยการได้มีส่วนร่วมในสังคม มีมิตรภาพและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ต้องการที่จะถูกยอมรับนับถือและได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน

2. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สามารถทำภารกิจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มี

เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้ และเกิดความสบายใจเมื่อทำสำเร็จแต่หากไม่สำเร็จจะเกิดความวิตกกังวล

3. ความต้องการใฝ่อำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ต้องการเป็นผู้นำรับผิดชอบควบคุมกำกับผู้อื่นและสามารถให้คุณโทษแก่ผู้อื่นได้ รวมไปถึงความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานข้างต้น ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเห็นว่าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มีความคล้ายคลึงกันแต่มีความแตกต่างในรายละเอียด ผู้วิจัยจึงได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากเห็นว่าแนวคิดของ Herzberg นั้นมีเนื้อหาที่ครอบคลุม

มีรายละเอียดของปัจจัยที่สมเหตุสมผล สามารถอธิบายการสร้างและรักษาแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนเข้าใจได้ง่าย ผู้วิจัยจึงได้นำเอาทฤษฎีของ Frederick Herzberg มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เพราะมีความเหมาะสมกับเรื่องที่ผู้วิจัยทำการศึกษา



การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี

ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีความ ต้องการ ERG ของ Alderfer	ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg	ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland's
--	--	--------------------------------	----------------------------------

ความต้องการทาง กาย	ความต้องการที่จะ คงอยู่	ปัจจัยจูงใจ	
ความต้องการทาง ความปลอดภัย มั่นคง			
ความต้องการทาง สังคม	ความต้อง ความสัมพันธ์	ปัจจัยค้ำจุน	ความต้องการใฝ่สัมพันธ์
ความต้องการ ทางการยอมรับนับ ถือ	ความต้องเติบโต ก้าวหน้า		ความต้องการใฝ่อำนาจ
ความต้องการทาง ความสำเร็จในชีวิต			ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

ภาพที่ 2.2 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2544, น.376 อ้างถึงใน ศราวุธ แสงประกาย, 2556, น.26)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์การ เพราะการที่บุคลากรขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูงนั้นย่อมทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของบุคลากรขององค์การที่จะช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่บุคลากรภายในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การได้นั้น องค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรภายในองค์การให้เหมาะสมและรับรู้ถึงความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีรวมไปถึงความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นิภา (2532 อ้างถึงใน อภิญญา ทองเดช, 2558, น.27) ได้กล่าวว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ การทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ คือ การเต็มใจที่จะทำงาน ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ เสมือนว่าองค์การเป็นของตนเอง

2. การมีส่วนร่วมในองค์การ คือ การเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความรู้สึกเลื่อมใสศรัทธาและผูกพันต่อองค์การ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, น.98, อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.50) ได้กล่าวว่า เป็นการที่บุคลากรภายในองค์การมีความรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูงและทำตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนของตนเอง แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกกล่าวหา และมักให้สรรพนามตัวเองว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ความตั้งใจของบุคลากรที่ต้องการจะคงอยู่กับองค์การเนื่องจาก

1.1 เชื่อมมั่น ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

1.2 เต็มใจที่จะพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) เพราะองค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่ต่อไป

พรรัตน์ แสดงหาญ (2551 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.31) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Attitudinal Commitment คือ ความยินดีที่จะเสียสละทุ่มเทกำลังร่างกายแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ กล่าวได้ว่าทำทุกอย่างเพื่อองค์การตลอดเวลา ความภาคภูมิใจสูงสุดในชีวิต คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้

2. Programmatic Commitment คือ ความจำเป็นและเหตุผลบางอย่างในการคงอยู่กับองค์การ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ต้องการเงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือประวัติการทำงาน เป็นต้น

3. Loyalty Based Commitment คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ อยากที่จะตอบแทนองค์การด้วยเหตุผลที่คิดว่าควรที่จะต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การนี้ เช่น ได้ทุนการศึกษาจากองค์การ ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ หรือการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น.105 อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.50) ได้กล่าวว่า เป็นทัศนคติที่สะท้อนถึงความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งยินดีที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การ โดยมี 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ที่เรียกว่า Side-Bet Orientation การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การ เพราะไม่สามารถออกไปได้ เช่น ต้องสูญเสียเวลา ความพยายาม และประโยชน์ที่ได้จากองค์การ ถ้าลาออกไป

2. ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคคลและองค์การ (Individual-Organizational Goal-Congruence Orientation) ที่เรียกว่า มโนทัศน์ของบุคคลที่พร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์การซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังทำงานร่วมกับองค์การเนื่องจากปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานภายใต้นามองค์การ
- 2.3 มีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์การ

ประยุทธ์ อิศกุล (2552 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.28) ได้กล่าวว่า เป็นการที่บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปราบปรามและมุ่งมั่นที่จะทำงานตอบสนองต่อความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งก็คือ ต้องการได้รับการยอมรับนับถือทางสังคม โดยใช้ความพยายามทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตนเองมีอยู่ พร้อมทั้งจะทำงานตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์การก็คือความสำเร็จของตนเอง

ทิพย์วรรณ มงคลกล้าดี (2554 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.28) ได้กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์การ จึงต้องการที่จะอยู่ร่วมกับองค์การต่อไป และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

รุ่งโรจน์ อรรถานินธิ์ (2554, น.22 อ้างถึงใน สุริยพันธ์ จันทมาลา, 2557, น.51) ได้กล่าวว่า เป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจ มีโอกาสพัฒนาตนเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยการมองจากสิ่งที่บุคลากรพูดและแสดงออกมาซึ่งเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร เรียกว่า PaRS ประกอบด้วย

Participation (Pa) คือ การร่วมมือสนับสนุนกิจการขององค์กร หากขาดไปจะแสดงถึงสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกว่าบุคลากรเริ่มขาดความผูกพัน โดยคิดว่าตนเองไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ จึงไม่ใส่ใจในการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรขอให้เข้าร่วม และไม่ใส่ใจเพื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำผิดวิสัยหรือจรรยาบรรณในการทำงาน มักพูดว่า “บริษัทนี้ไม่ใช่ของฉันคนเดียว”

Retire (R) คือ ความต้องการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรจนเกษียณอายุการทำงาน หากขาดความรู้สึกเช่นนี้ไปก็จะเป็นสัญญาณอันตรายที่แสดงให้เห็นถึงการลาออกของบุคลากร หรือบุคลากรที่องค์กรไม่ต้องการให้ลาออกแต่กลับขอขึ้นเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retire) เพราะบุคลากรเริ่มมองไม่เห็นอนาคตของตนเอง คิดว่าแม้จะอยู่ในองค์กรไปก็มีเพียงแต่ลูกหลานเจ้าของกิจการที่ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือไม่ก็เฉพาะคนสนิทของผู้บังคับบัญชา ทำให้ไม่มีใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

Speak (S) คือ การพูดถึงองค์กรในแง่บวก หากมีการพูดถึงองค์กรในแง่ลบซึ่งสังเกตได้จากการตั้งคำถามต่าง ๆ ในเชิงลบต่อผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบุคคลหรือผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะการพูดให้กับบุคคลภายนอกฟัง แสดงว่าบุคลากรเริ่มขาดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับองค์กร จึงเปรียบเทียบกับองค์กรของตนกับองค์กรคู่แข่งหรือองค์กรอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงานและแง่มุมอื่น ๆ ที่สะท้อนถึงการขาดความผูกพัน

จิระพร จันทภาโส (2558, น.19) ได้กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และเป็นในทางที่ดี แสดงออกโดยการทำประโยชน์ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพราะเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเกิดจากความต้องการมีส่วนร่วมและเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองสังกัดอยู่ มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน รวมไปถึงการมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์กรอยู่เสมอ

Becker (1971 อ้างถึงใน อภิญา ทองเดช, 2558, น.26) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการที่บุคคลเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า “Side Bet” ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเวลา กำลังกายและสติปัญญาที่เสียไป บุคคลย่อมหวังถึงผลประโยชน์ตอบแทนในระยะยาวจากองค์กร แต่หากบุคคลได้ออกจากองค์กรไปก่อนกำหนดเท่ากับ บุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการได้เข้ามาทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนานเท่าไรจะเท่ากับการได้ผลการลงทุนสะสมมากขึ้น เป็นเหตุให้เกิดลำบากใจในการที่จะลาออกจากองค์กร

Herbiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน อภิญา ทงเดช, 2558, น.25) ได้กล่าวว่า เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ในรูปแบบของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจในการละทิ้งองค์การ เพื่อรายได้ สถานภาพ อิสระทางอาชีพ หรือจำนวนเพื่อนร่วมงานที่มากขึ้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์การในทางที่ดีและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุด ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน

Buchanan (1974, น.533 อ้างถึงใน อภิญา ทงเดช, 2558, น.28) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อเป้าหมายต่อและค่านิยมขององค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) เป็นความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง รวมไปถึงการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) เป็นความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทุ่มเททำงานเพื่อผลประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรักและยึดมั่นในองค์การ บรรณาธิที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป

Steers and Porter (1977, น.46 อ้างถึงใน พัชรินทร์ วัฒนิน, 2556, น.24) ได้กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นในบุคลากรขององค์การในการปฏิบัติตามกิจกรรมที่องค์การจัดด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลากรในองค์การมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ
2. บุคลากรในองค์การมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทุ่มเททำงานเพื่อองค์การได้ประสบความสำเร็จ
3. บุคลากรในองค์การมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การไม่ทิ้งองค์การ

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน พัชรินทร์ วัฒนิน, 2556, น.24) ได้กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้ 2 ประเภท ซึ่งถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

1. ประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ และเป็นความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่น แสดงออกโดยการมีความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ การแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมเดียวกันกับองค์การ พร้อมทั้งทุ่มเทพยายามให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ รวมไปถึงความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การ นักทฤษฎีที่เชื่อตาม



แนวคิดนี้ มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากองค์การและตัวบุคคลเอง เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น ความต้องการลาออก การตรงต่อเวลา ความพยายามในการทำงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

2. ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นการสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองไม่ใช่เพื่อองค์การ กล่าวได้ว่า การลงทุนเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ได้ลงทุนไปนั้น เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะและเวลา ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ เช่น ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และตำแหน่งในหน้าที่การงาน ซึ่งถ้าหากลาออกจะทำให้ต้องสูญเสียผลประโยชน์ส่วนนี้ไปนั่นเอง

Allen and Meyer (1990, น.710 อ้างถึงใน อภิญา ทองเดช, 2558, น.26) ได้กล่าวว่า เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้บุคลากรยังอยู่ในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกยึดติดทางจิตใจที่มีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถและอุทิศตนเองให้แก่องค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ที่ได้มีส่วนร่วมที่ดีภายในองค์การ รวมไปถึงการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการจากองค์การจนเกิดเป็นการผูกติดทางอารมณ์กับองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้จะมีความรู้สึกว่าการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกตระหนักของบุคลากรว่าจะลงทุนอยู่กับองค์การต่อไปหรือไม่ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบความคุ้มค่าจากการคิดคำนวณผลตอบแทนที่ตนเองได้รับจากองค์การกับการลาออกจากองค์การ ว่าหากตัดสินใจลาออกจากองค์การแล้วตนเองจะต้องสูญเสียผลประโยชน์อะไรบ้างที่ได้ลงทุนไปกับองค์การไป บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านนี้จะมีความรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ต้องการจะตอบแทนในสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์การ เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม และบรรทัดฐานทางสังคมที่ได้รับการหล่อหลอมมา บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านนี้จะมีความรู้สึกว่าจะสมควรที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

Staw (1997 อ้างถึงใน อมรรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.29) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ 2 ประการ คือ

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรกับองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับองค์กร เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Chatzkel (2003 อ้างถึงใน บุชกร ทรงมีฤทธิ์, 2559, น.61) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงทางจิตใจ ความรู้สึก หรือสติปัญญา ระหว่างบุคคลกับองค์กร ความผูกพันนี้มีความหมายถึงการยอมรับเป้าหมาย ทิศทางในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งบอถึงความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายลักษณะด้วยกัน โดยแต่ละแบบมีความหมายที่ชี้ถึงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน แยกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก (Attitudinal Commitment) ความผูกพันในลักษณะนี้บ่งบอกถึง การที่บุคคลมีสายสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับองค์กรของตน แสดงออกถึงความทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงานให้กับองค์กรมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันด้านโครงการ (Programmatic Commitment) ความผูกพันในลักษณะนี้บ่งบอกถึง การที่บุคคลต้องอยู่กับองค์กรเนื่องจากความจำเป็น เพราะไม่สามารถออกจากองค์กรไปได้ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขผูกมัดที่ทำให้บุคคลเหล่านี้ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี (Loyalty Based Commitment) ความผูกพันในลักษณะนี้บ่งบอกถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรด้วยสำนึกในภาระหน้าที่ ซึ่งอาจเกิดจากความสำนึกในบุญคุณที่องค์กรเคยได้อุปถัมภ์ตนเอง เช่น ทุนการศึกษา เสนองานให้ทำ ช่วยเหลือในช่วงที่ยากลำบากในชีวิต

#### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.32) ได้กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสิทธิผลต่อองค์กร คือ

1. บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมไปถึงแนวโน้มของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความปรารถนาจะคงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. บุคลากรเมื่อมีความผูกพันและเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันต่องานอย่างมาก เพราะมองว่างานคือหนทางที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร ส่งผลให้ผลการทำงานดีและมีความต่อเนื่อง โดยมีความเชื่อและความเข้าใจต่อเป้าหมายขององค์กรเสมอ ความผูกพันจึงเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานที่ตนเองทำ ลักษณะของงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร เพราะงานคือหนทางที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กรในการบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

วัฒนา ศรีสม (2542 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.32) ได้กล่าวว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Organizational Commitment) คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร ใช้เพื่อทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเสมือนว่ามีความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อมประสานความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Steers and Porter (1977, น.48 อ้างถึงใน พชรินทร์ วัฒนิน, 2556, น.33) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการลาออกของบุคลากรภายในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะครอบคลุมกว่าความพึงพอใจในงานที่แสดงถึงผลโดยทั่วไปที่บุคลากรตอบสนองต่อองค์กรในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าจะมีการพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่มีความมั่นคงมากกว่า

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Buchanan (1974, น.533 อ้างถึงใน พชรินทร์ วัฒนิน, 2556, น.34) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกของบุคลากรในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้ดี เนื่องจากมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การให้ไปในทิศทางเดียวกัน

4. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทความรู้ความสามารถเป็นอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

5. การที่บุคลากรภายในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกได้

6. เป็นสิ่งบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

#### **ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ**

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน อภิญา ทองเดช, 2558, น.29) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยที่ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน

2. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ได้แก่ ความชัดเจนในงาน ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน ความท้าทายในงาน

3. คุณลักษณะขององค์การ (Structural Characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การกระจายอำนาจภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การมีส่วนในการเป็นเจ้าขององค์การ

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน วิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชา ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ

Baron (1986 อ้างถึงใน ศราวุธ แสงประกาย, 2556, น.26) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การของบุคลากรภายในองค์การ และเป็นความรู้สึกที่มั่นคงกินระยะเวลานานแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการทำงานได้อย่างรวดเร็ว แต่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความคล้ายคลึงกับความพึงพอใจในงานซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจากลักษณะงาน การได้รับอำนาจความรับผิดชอบในงานมาก การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจ ความท้าทายและความหลากหลายของงานที่ทำ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูง ตรงข้ามกับความกดดัน ความไม่ชัดเจนคลุมเครือในบทบาทของงานที่ทำจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ต่ำ

2. ปัจจัยจากโอกาสในงานใหม่ การที่ได้รับโอกาสอย่างมากหรือมีทางเลือกมากในการหางานใหม่ มีแนวโน้มจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ต่ำ

3. ปัจจัยจากลักษณะส่วนบุคคล การที่บุคลากรมีอายุมากหรือมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีบทบาทตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูง รวมไปถึงบุคลากรที่มีความพึงพอใจในผลการทำงานของตนเองแนวโน้มจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. ปัจจัยจากสภาพการทำงาน การที่องค์กรมีความยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน และมีการเอาใจใส่ในเรื่องของสวัสดิการการดูแลต่อบุคลากรภายในองค์กร รวมไปถึงความพึงพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง

Gubman (2003 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558, น.30) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดจากการเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบและคุณค่า (Responsibility and Values) เป็นพื้นฐานสำหรับการเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรได้ให้คุณค่าของบุคลากรโดยสอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้บุคลากรทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ โดยในด้านของคุณค่า ได้แก่ ความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความยุติธรรม ความเชื่อถือและไว้วางใจ ในด้านของความรับผิดชอบ ได้แก่ การออกแบบการทำงานที่ดี ระบุหน้าที่การรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นต้น

2. โครงการ (Programs) เป็นสิ่งที่จัดขึ้นให้กับบุคลากร เช่น การจัดการฝึกอบรมพัฒนา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การให้ความสำคัญและการให้การยอมรับ รวมไปถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ล้วนแต่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น หากองค์กรสามารถความต้องการของบุคลากรให้ตรงกับความจริงได้ จะช่วยให้บุคลากรอยากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเรื่องที่ส่งผลอย่างมากในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะการจัดการอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ เช่น การแสดงความยินดีและความขอบคุณ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการรับรู้ในการตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ ดังนั้นแล้วกล่าวได้ว่าไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาล้วนแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้นิยามความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายแนวคิด ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วย ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก ความผูกพันด้านโครงการ และความผูกพันด้านความจงรักภักดี ของ Chatzkel (2003) มาใช้ในการศึกษาเนื่องจากเห็นว่ามีความครอบคลุมทั้งในด้านทัศนคติ พฤติกรรม และความจงรักภักดี ไว้ได้อย่างชัดเจนเหมาะสมกับเรื่องและผู้วิจัยทำการศึกษา

## 2.3 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลหนองแค

โรงพยาบาลหนองแค ตั้งอยู่ที่ 115 พหลโยธิน ตำบลหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัด สระบุรี 18140 เป็นโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลหนองแคเริ่มก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2509 ในพื้นที่ 4 ไร่ 80 ตารางวา เริ่มเปิดให้บริการรักษาพยาบาลวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2510 โดยใช้ชื่อว่า สถานีอนามัยชั้น 1 อำเภอหนองแค พ.ศ. 2517 เปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์การแพทย์และอนามัยอำเภอหนองแค

พ.ศ. 2519 เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง

พ.ศ. 2527 ได้รับเงินบริจาคในการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยใน ขนาด 30 เตียง

พ.ศ. 2529 เปิดให้บริการตึกผู้ป่วยในขนาด 30 เตียง โดยใช้ชื่ออาคารศิริเพ็ญ - เชิดชัย วิไลลักษณ์ ตามชื่อผู้บริจาค และได้รับบริจาคที่ดิน 4 ไร่ 21 ตารางวา

พ.ศ. 2539 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารผู้ป่วยใน 60 เตียง เป็นอาคาร 5 ชั้น

พ.ศ. 2542 เปิดให้บริการตึกผู้ป่วยในอาคาร 5 ชั้น โดยใช้ชื่ออาคาร 5 ชั้น ผู้ป่วยในอยู่ที่ชั้น 3 และชั้น 4 แยกชายและหญิง

พ.ศ. 2548 ได้รับเงินบริจาคในการก่อสร้างอาคาร 3 ชั้น โดยใช้ชื่ออาคารทั้ง 3 ชั้น

พ.ศ. 2550 ได้รับบริจาคที่ดิน 5 ไร่ 3 งาน 9 ตารางวา

ขณะนี้โรงพยาบาลหนองแคมีพื้นที่ทั้งหมด 14 ไร่ 10 ตารางวา

โรงพยาบาลหนองแคดูแลรับผิดชอบพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหนองแค มีประชากรทั้งหมด 18,403 คน แบ่งออกเป็น 16 ชุมชน จำนวน 3,342 หลังคาเรือน เฉลี่ย 4 คน/หลังคาเรือน อสม. 80 คน โรงเรียนเทศบาลประถมศึกษา 5 แห่ง โรงเรียนประถมเอกชน 1 แห่ง มัธยมศึกษา 1 แห่ง สถานบริการสาธารณสุขชุมชน 2 แห่ง และอำเภอหนองแค ประกอบด้วย 18 ตำบล 4 เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล 15 แห่ง ประชากรทั้งอำเภอ 96,567 คน มีประชากรที่อยู่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแค 51,133 คน

### วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร

โรงพยาบาลหนองแคมีวิสัยทัศน์ คือ โรงพยาบาลคุณภาพด้านบริการและชุมชน

โรงพยาบาลหนองแคมีค่านิยม ได้แก่ คิดสร้างสรรค์ งานว่องไว ผูกสายใย ใฝ่เรียนรู้ โดยค่านิยมมีความหมาย ดังนี้

1. คิดสร้างสรรค์ ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และสนับสนุนให้มีการดำเนินกิจกรรมคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยทุกระดับสามารถคิดพัฒนางานได้อย่างอิสระ

2. งานว่องไว มีการประชุมหัวหน้าหน่วยงาน และทีมงานเพื่อนำเสนอผลงานตัวชี้วัดของหน่วยงาน และติดตามการแก้ปัญหาประสานงานระหว่างหน่วยงานทีมงาน

3. ผูกสายใย มีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีม

4. ใฝ่เรียนรู้ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน CQI จัดเวทีนำเสนอ CQI และนวัตกรรมต่อเนื่องทุกปี กระตุ้นให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน

#### **พันธกิจขององค์การ**

โรงพยาบาลหนองแคมุ่งมั่นบริการเป็นเลิศด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดูแลตนเอง ครอบคลุม และสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

#### **บุคลากรขององค์การ**

บุคลากรของโรงพยาบาลหนองแคจำแนกตามระดับการบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มงาน 11 กลุ่ม หัวหน้างาน 8 คน ผู้ปฏิบัติงาน 182 คน

#### **ระบบกำกับดูแลองค์การ**

โรงพยาบาลหนองแครับนโยบายจาก กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สระบุรี และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ การนิเทศติดตามจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สระบุรี และจากผู้ตรวจราชการเขต 4 การตรวจมาตรฐานห้องปฏิบัติการ

#### **ความภาคภูมิใจขององค์การ**

1. โรงพยาบาลได้ผ่านการประเมินรับรองเป็นห้องปฏิบัติการรังสีวินิจฉัยที่มีระบบบริหารคุณภาพห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน ระยะเวลารับรอง ธันวาคม 2560 - ธันวาคม 2563
2. โรงพยาบาลดำเนินงานโครงการจิตอาสาชนะเลิศระดับจังหวัด และสามารถดำเนินกิจกรรมต่อเนื่อง และกระจายลงสู่ชุมชน
3. โรงพยาบาลได้ผ่านการ Reaccredit รอบที่ 2 รับรองตามกระบวนการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับ 3
4. โรงพยาบาลได้ผ่านการประเมินรับรองรอบที่ 3 ระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ สำหรับห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ โดยสภาเทคนิคการแพทย์ ธันวาคม 2559 - ธันวาคม 2562
5. กลุ่มงานทันตกรรมร่วมกับโรงเรียนดำเนินงานเครือข่ายเด็กไทยฟันดี ได้รางวัลชนะเลิศระดับเขต ปี2558
6. โรงพยาบาลหนองแค ได้รับรางวัล “โรงพยาบาลที่ได้รับคะแนนผลการตรวจสอบภายในยอดเยี่ยม” จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ปี 2555
7. โรงพยาบาลได้ผ่านการประเมินรับรองกระบวนการคุณภาพงานยาเสพติด มิถุนายน 2559 - มิถุนายน 2562

8. โรงพยาบาลได้รับการรับรองห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ที่มีระบบบริหารงานคุณภาพห้องปฏิบัติการ ตามมาตรฐานห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กันยายน 2559 - กันยายน 2562

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิระพร จันทภาโส (2558) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย เทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขลักษณะ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

พัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานเฉพาะส่วนโรงงานผลิตตู้เย็นจำนวน 213 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีระดับปานกลางในด้านของความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในอาชีพและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับของความผูกพันต่อองค์การมีระดับปานกลาง ในด้านของเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการต้องการรักษาความเป็นสมาชิก การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจและความผูกพันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ศราวุธ แสงประกาย (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายกรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขายของบริษัท เดอเบล จำกัด จำนวน 323 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ทำวิจัยสร้างขึ้นเองเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ คือ อัตราส่วนร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบความแตกต่างของตัวแปรโดยใช้อัตราส่วนวิกฤต (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายบริษัท เดอเบล จำกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยนามัย ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเติบโตในตนเองและอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ พนักงานขายที่มีเพศต่างกันพนักงานขายที่มีอายุต่างกัน พนักงานขายที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรนันท์ บางแสง (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูเคเกอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท เบอร์ลี่ ยูเคเกอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที สถิติทดสอบเอฟ สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เซฟเฟ้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท เป็นพนักงานปฏิบัติการ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และสถานภาพโสด 2) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ

องค์กร 4) พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างและพนักงานที่มี เพศระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน 5) พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 6) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมพัฒนากระบวนการทำงาน และชมเชยกัย่องเมื่อพนักงานสร้างผลงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรม เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิแอร์พอร์ต จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ตในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาควรมีการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้รับมอบหมายควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและมีความหลากหลาย เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความ

มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรมีการปรับตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ในแต่ละด้าน ได้แก่ ควรมีการจัดกิจกรรมในการทำงานร่วมกับในองค์กรเพื่อนสร้างความสุขในการทำงาน และมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า และองค์กรต้องให้ความสำคัญกับสิทธิและความเท่าเทียมของบุคลากร

อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจในการทำงานทั้งโดนรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมและรายได้มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาจากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคทั้งหมด จำนวน 182 คน และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแคจำนวน 49 คน รวมทั้งหมด 231 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นคำถามลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ดังนี้

1. เพศ ลักษณะแบบสอบถามจะมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Questions) เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ ลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) เป็นการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3. สถานภาพ ลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4. ระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) เป็นการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. รายได้ต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) เป็นการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

6. ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามจะมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) เป็นการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Herzberg มีลักษณะแบบสอบถามตอบตามความคิดเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

6. สวัสดิการและค่าตอบแทน
7. ความมั่นคงในการทำงาน
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. นโยบายและการบริหาร
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
11. การปกครองบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของ Chatzkel (2003) มีลักษณะแบบสอบถามตอบตามความคิดเห็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ได้แก่

1. ด้านทัศนคติความรู้สึก
2. ด้านโครงการ
3. ด้านความจงรักภักดี

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ซึ่งกำหนดข้อความให้เป็นน้ำหนักตัวเลข โดยได้ค่าน้ำหนักตัวเลข ดังนี้

ค่าน้ำหนักของตัวเลือก	ระดับความคิดเห็น
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5	มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4	มากหรือเห็นด้วย
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3	ปานกลางหรือไม่แน่ใจ
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2	น้อยหรือไม่เห็นด้วย
กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1	น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบประมาณค่าแบบ Likert Rating Scale โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนในรูปค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นเท่ากัน ซึ่งมีวิธีคิด ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากวิธีคำนวณดังกล่าวจะได้เกณฑ์เพื่อนำมาใช้กำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา จากนั้นจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ได้แก่ ความสอดคล้อง ความครอบคลุมและความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยนำมาหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดประสงค์
R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อ IOC มีค่า

+1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา และหากมีค่าต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง ซึ่งพบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่คล้ายกับประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรการ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ในการวิเคราะห์หา ความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไปยังโรงพยาบาลหนองแค โดยได้ติดต่อขอความร่วมมือในการ แจกแบบสอบถามจำนวน 231 ชุด และหลังจากได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกชุดแล้ว ได้ทำการ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์และสรุปผลต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่ง ลักษณะของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการ ศึกษาของโรงพยาบาลหนองแค จำนวน 231 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้หลักทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษารวบรวมข้อมูลที่มีผู้จัดทำไว้ตามสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ รายงานวิจัย วารสาร บทความ หนังสือทางวิชาการ สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science : SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรตัวอย่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ Independent Sample t-test ในกรณีที่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมี 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในกรณีที่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีเกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.00 - 0.20	อยู่ในระดับน้อยที่สุด
0.21 - 0.40	อยู่ในระดับน้อย
0.41 - 0.60	อยู่ในระดับปานกลาง
0.61 - 0.80	อยู่ในระดับมาก
0.81 - 1.00	อยู่ในระดับมากที่สุด



การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณก่อนการวิเคราะห์ต้องทำการตรวจสอบเงื่อนไขในการวิเคราะห์ โดยตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) ซึ่งตรวจสอบโดยใช้การใช้ Variance Inflation Factor (VIF) และ Tolerance มีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance Inflation Factor ต้องไม่มากกว่า 10 หากมากกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง

ค่า Tolerance ต้องไม่น้อยกว่า 0.1 หากน้อยกว่าแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 231 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาสมบูรณ์ครบทั้งหมด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเพื่อความสะดวกในการแปลผลข้อมูลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean of Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน (Standard Error)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adjust R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกทั้งหมดเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	43	18.6
หญิง	188	81.4
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	39	16.9
31-40 ปี	48	20.8
41-50 ปี	70	30.3
มากกว่า 50 ปี	74	32.0
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	71	30.7
สมรส/อยู่ด้วยกัน	138	59.7
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	22	9.5
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	34.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	135	58.4
สูงกว่าปริญญาตรี	17	7.4
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	81	35.1
15,001-20,000 บาท	21	9.1
20,001-30,000 บาท	31	13.4
30,001-40,000 บาท	42	18.2
มากกว่า 40,001 บาท	56	24.2
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>
<b>ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	36	15.6
6-10 ปี	32	13.9
10 - 15 ปี	42	18.2
15 ปีขึ้นไป	121	52.4
<b>รวม</b>	<b>231</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำนวน 231 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

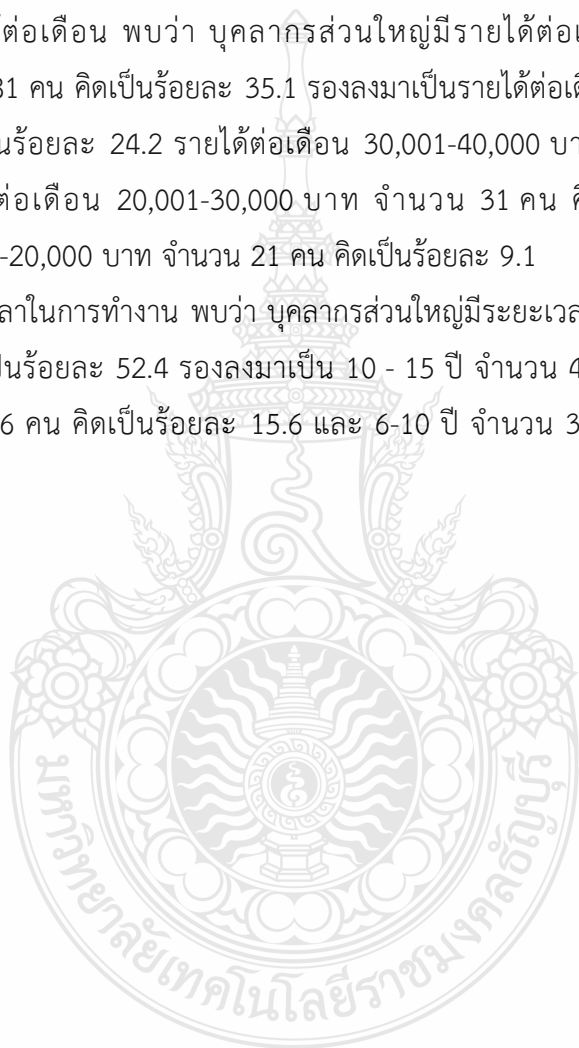
ด้านอายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาเป็นอายุ 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 อายุ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ด้านสถานภาพ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาเป็นรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,001 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ด้านระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาเป็น 10 - 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และ 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9



## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ความสำเร็จในงาน	3.86	.52	มาก
การได้รับการยอมรับ	3.93	.58	มาก
ลักษณะของงาน	3.90	.60	มาก
ความรับผิดชอบ	3.92	.61	มาก
ความก้าวหน้า	3.55	.72	มาก
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	3.83	.49	มาก
สวัสดิการและค่าตอบแทน	3.37	.83	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.73	.71	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.65	.68	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.72	.76	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.02	.65	มาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.81	.84	มาก
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>	3.72	.57	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยแบ่งเป็นด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.92, 3.90, 3.86 และ 3.55 ตามลำดับ

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02, 3.81, 3.73, 3.72 และ 3.65 ตามลำดับ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

**ตารางที่ 4.3** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงานได้	3.78	.65	มาก
2. ท่านมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ภายในเวลาที่กำหนด	3.91	.58	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จในงาน ที่ทำ	3.90	.71	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>.52</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ ท่านมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด, ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จในงานที่ทำ และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.90 และ 3.78 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.92	.73	มาก
2. ท่านได้รับการวางใจและเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.85	.69	มาก
3. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานได้อย่างเต็มที่	3.76	.76	มาก
4. ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพมี ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.19	.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการวางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19, 3.92, 3.85 และ 3.76 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน	3.81	.80	มาก
2. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	3.88	.78	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย	3.77	.76	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร	4.05	.72	มาก
5. ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.00	.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>.60</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร, ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่, งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน, งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน และงานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05, 4.00, 3.88, 3.81 และ 3.77 ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานของท่านมีการระบุหน้าที่อย่างชัดเจน	4.15	.70	มาก
2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	3.68	.87	มาก
3. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่	3.93	.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ งานของท่านมีการระบุหน้าที่อย่างชัดเจน, ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ และปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 3.93 และ 3.68 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. องค์กรมีการประเมินผลการทำงานของท่านอย่างยุติธรรม	3.69	.85	มาก
2. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ	3.71	.84	มาก
3. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง	3.34	1.00	ปานกลาง
4. ท่านมีได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.47	.83	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

องค์การมีการประเมินผลการทำงานของท่านอย่างยุติธรรม และท่านมีได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.69 และ 3.47 ตามลำดับ ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

**ตารางที่ 4.8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

สวัสดิการและค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.49	.84	มาก
2. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.41	.88	มาก
3. สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการของท่าน	3.22	.97	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.37</b>	<b>.83</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม และท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และ 3.41 ตามลำดับ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการของท่าน ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.90	.86	มาก
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความ เจริญก้าวหน้า	3.49	.83	มาก
3. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการ ดำเนินงาน	3.80	.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>.71</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง, องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน และท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90, 3.73 และ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับ การทำงานของท่าน	3.63	.86	มาก
2. บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมการ ทำงานของท่าน	3.63	.80	มาก
3. เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานมี เพียงพอต่อความต้องการ	3.55	.90	มาก
4. สถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานของ ท่าน	3.58	.89	มาก
5. ท่านรู้สึกจำนวนเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	3.85	.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.65</b>	<b>.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีระดับแรงจูงใจ

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกจำนวนเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม, บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน, สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่าน, สถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่าน และเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานมีเพียงพอต่อความต้องการ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.63, 3.63, 3.58 และ 3.55 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง	3.69	.85	มาก
2. องค์กรของท่านมีโครงสร้างและขอบข่ายการทำงานที่ชัดเจน	3.73	.80	มาก
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจน	3.74	.84	มาก
4. องค์กรของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน	3.76	.80	มาก
5. องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจในองค์กร	3.68	.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.72</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ องค์กรของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์และขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน องค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจน องค์กรของท่านมีโครงสร้างและขอบข่ายการทำงานที่ชัดเจน, องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง และองค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจในองค์กร มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.74, 3.73, 3.69 และ 3.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.14	.71	มาก
2. ท่านกับเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน	4.01	.79	มาก
3. ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา	4.10	.72	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมักจะสามารถแก้ไขได้ด้วยเหตุผล	3.87	.79	มาก
5. แม้จะมีความขัดแย้งระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี	3.89	.72	มาก
6. ท่านเห็นว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานมีส่วนช่วยในการทำงานของท่าน	4.10	.72	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>.65</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา, ท่านเห็นว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานมีส่วนช่วยในการทำงานของท่าน ท่านกับเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน แม้จะมีความขัดแย้งระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี และเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมักจะสามารถแก้ไขได้ด้วยเหตุผล มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14, 4.10, 4.10, 4.01, 3.89 และ 3.87 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.79	.92	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน	3.78	.87	มาก
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78	.93	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับท่านอยู่เสมอ	3.71	1.00	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิมสนมและเป็นกันเอง	3.87	.91	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหา	3.82	.95	มาก
7. ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	3.89	.93	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>.84</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิมสนมและเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหา ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนในการมอบหมายงาน, ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับท่านอยู่เสมอ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.87, 3.82, 3.79, 3.78, 3.78 และ 3.71 ตามลำดับ



### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านทัศนคติความรู้สึ	3.76	.67	มาก
ด้านโครงการ	3.35	.61	ปานกลาง
ด้านความจงรักภักดี	3.55	.61	มาก
ภาพรวม	3.55	.53	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติความรู้สึ และด้านความจงรักภักดี มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ 3.55 ตามลำดับ ด้านโครงการ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึ

ด้านทัศนคติความรู้สึ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านพูดกับเพื่อนของท่านในเรื่องเกี่ยวกับองค์การนี้ในทางที่ดี	3.86	.76	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้มาก	3.68	.84	มาก
3. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับองค์การมีความสอดคล้องกัน	3.61	.82	มาก
4. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์การจนเกษียณอายุ	3.46	1.05	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์การเป็นปัญหาของท่านด้วย	3.67	.80	มาก
6. ท่านรู้สึกว่าองค์การนี้เป็นเสมือนครอบครัว	3.76	.87	มาก

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก (ต่อ)

ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
7. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	3.96	.76	มาก
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกว่าท่าน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.96	.73	มาก
9. ท่านรู้สึกเป็นส่วนสำคัญใน อนาคตขององค์กรนี้	3.77	.79	มาก
10. ท่านยินดีทำงานเกือบทุก ประการเพื่อองค์กรนี้	3.84	.79	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึกรู้สึก พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกว่าท่าน  
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรประสบ  
ความสำเร็จ ท่านพูดกับเพื่อนของท่านในเรื่องเกี่ยวกับองค์กรนี้ในทางที่ดี ท่านยินดีทำงานเกือบทุก  
ประการเพื่อองค์กรนี้ ท่านรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในอนาคตขององค์กรนี้ ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเสมือน  
ครอบครัว ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้มาก ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่าน  
ด้วย ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับองค์กรมีความสอดคล้องกัน และท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรจน  
เกษียณอายุ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.96, 3.86, 3.84, 3.77, 3.76,  
3.68, 3.67, 3.61 และ 3.46 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านโครงการ

ด้านโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านสามารถทำงานที่องค์กร อื่นได้ ถ้างานมีความคล้ายกัน	3.80	.71	มาก
2. หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จะเป็นสาเหตุให้ท่านออกจาก องค์กรนี้	3.24	.97	ปานกลาง
3. เหตุผลหลักที่ทำให้ท่าน ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ ต่อไป เนื่องจากทำงานอยู่ที่นี่ได้ ค่าตอบแทนมากกว่าออกไป	3.06	1.03	ปานกลาง
4. ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งาน ใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจาก องค์กรนี้	3.35	.99	ปานกลาง
5. ถ้าหากท่านลาออกจาก องค์กรในตอนนี้จะก่อให้เกิด ผลกระทบต่อชีวิตท่านมาก จนเกินไป	3.26	.95	ปานกลาง
6. ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับ องค์กรของท่านเป็นเรื่องของ ความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่อง ของความสมัครใจ	3.45	.86	มาก
7. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะ ลาออกจากองค์กรในช่วงนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกก็ตาม เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความจำเป็นสำหรับท่าน	3.33	1.06	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.35</b>	<b>.61</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านโครงการ พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปาน

กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานที่องค์กรอื่นได้ ถ้างานมีความคล้ายกัน และณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของท่านเป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.45 ตามลำดับ ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้ เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์กรในช่วงนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกก็ตามเพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความจำเป็นสำหรับท่าน ถ้าหากท่านลาออกจากองค์กรในตอนนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตท่านมากจนเกินไป หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จะเป็นสาเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้ และเหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากทำงานอยู่ที่นี้ได้ค่าตอบแทนมากกว่าออกไป มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.33, 3.26, 3.24 และ 3.06 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.17** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหนองแค ด้านความจงรักภักดี

ด้านความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ท่านคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้เป็นสิ่งไปถูกต้อง แม้จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง	3.19	.98	ปานกลาง
2. ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกภาระผูกพันต่อองค์กรนี้	3.57	.95	มาก
3. องค์กรนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด	3.74	.75	มาก
4. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้	3.15	1.01	ปานกลาง
5. ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอแม้จะผิดหวังในบางเรื่อง	3.69	.86	มาก

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแค ด้านความจงรักภักดี (ต่อ)

ด้านความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
6. ท่านคิดว่าองค์การที่ท่านทำงาน อยู่มีบุญคุณกับท่านมาก	3.74	.77	มาก
7. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานตอบแทน ให้กับองค์การของท่านในทุก ๆ ด้าน	3.79	.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อ  
องค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านความจงรักภักดี พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าท่านจะทำงานตอบแทนให้กับ  
องค์การของท่านในทุก ๆ ด้าน องค์การนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด ท่านคิดว่าองค์การที่ท่าน  
ทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่เสมอแม้จะผิดหวังในบางเรื่อง  
และท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์การในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกภวะผูกพันต่อองค์การนี้  
มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.74, 3.74, 3.69 และ 3.57 ตามลำดับ ท่าน  
คิดว่าการออกจากองค์การในขณะนี้เป็นสิ่งไปถูกต้อง แม้จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง และท่านจะ  
รู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์การในเวลานี้ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19  
และ 3.15 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก	3.68	.75	3.77	.66	-.832	.407
ด้านโครงสร้างงาน	3.33	.52	3.36	.63	-.264	.792
ด้านความจงรักภักดี	3.50	.61	3.56	.62	-.559	.577
ภาพรวม	3.51	.54	3.57	.53	-.665	.507

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เพศที่ต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติความรู้สึกรัก ด้านโครงสร้างงาน และด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค  
จำแนกตามอายุ

ความผูกพัน ต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	.034	3	.011	.025	.995
	ภายในกลุ่ม	104.574	227	.461		
<b>รวม</b>		<b>104.608</b>	<b>230</b>			
ด้านโครงการ	ระหว่างกลุ่ม	1.561	3	.520	1.418	.238
	ภายในกลุ่ม	83.289	227	.367		
<b>รวม</b>		<b>84.850</b>	<b>230</b>			
ด้านความ จงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	.679	3	.226	.598	.617
	ภายในกลุ่ม	85.991	227	.379		
<b>รวม</b>		<b>86.670</b>	<b>230</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.404	3	.135	.470	.703
	ภายในกลุ่ม	65.065	227	.287		
<b>รวม</b>		<b>65.470</b>	<b>230</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติความรู้สึก ด้านโครงการ และด้านความจงรักภักดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค  
จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพัน ต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	3.536	2	1.768	3.988	.020*
	ภายในกลุ่ม	101.072	228	.443		
	<b>รวม</b>	<b>104.608</b>	<b>230</b>			
ด้านโครงการ	ระหว่างกลุ่ม	1.327	2	.663	1.811	.166
	ภายในกลุ่ม	83.524	228	.366		
	<b>รวม</b>	<b>84.850</b>	<b>230</b>			
ด้านความ จงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	1.306	2	.653	1.744	.177
	ภายในกลุ่ม	85.364	228	.374		
	<b>รวม</b>	<b>86.670</b>	<b>230</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.837	2	.919	3.292	.039*
	ภายในกลุ่ม	63.632	228	.279		
	<b>รวม</b>	<b>65.470</b>	<b>230</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์สถานภาพที่ต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านโครงการ และด้านความจงรักภักดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทราบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในด้านทัศนคติความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ในด้านทัศนคติความรู้สึก

ตารางที่ 4.21 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มสถานภาพ

สถานภาพ	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	
	$\bar{X}$	3.57	3.85	3.76
โสด	3.57	-	.005*	.257
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.85	-	-	.556
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.76	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติความรู้สึก น้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.819	2	1.409	3.157	.044*
	ภายในกลุ่ม	101.789	228	.446		
	รวม	104.608	230			
ด้านโครงการงาน	ระหว่างกลุ่ม	.728	2	.364	.986	.375
	ภายในกลุ่ม	84.122	228	.369		
	รวม	84.850	230			
ด้านความรักที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.632	2	.316	.838	.434
	ภายในกลุ่ม	86.038	228	.377		
	รวม	86.670	230			



ตารางที่ 4.22 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.101	2	.551	1.950	.145
	ภายในกลุ่ม	64.368	228	.282		
	รวม	65.470	230			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านโครงการ และด้านความจงรักภักดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทราบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ในด้านทัศนคติความรู้สึก

ตารางที่ 4.23 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	3.61	3.81	3.96
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.61	-	.034*	.050*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.81	-	-	.382
สูงกว่าปริญญาตรี	3.96	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติความรู้สึก น้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.24 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพัน ต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	4.324	4	1.081	2.436	.048*
	ภายในกลุ่ม	100.284	226	.444		
	<b>รวม</b>	<b>104.608</b>	<b>230</b>			
ด้านโครงการ	ระหว่างกลุ่ม	1.173	4	.293	.792	.531
	ภายในกลุ่ม	83.677	226	.370		
	<b>รวม</b>	<b>84.850</b>	<b>230</b>			
ด้านความ จงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	1.637	4	.409	1.087	.364
	ภายในกลุ่ม	85.034	226	.376		
	<b>รวม</b>	<b>86.670</b>	<b>230</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.292	4	.323	1.137	.340
	ภายในกลุ่ม	64.178	226	.284		
	<b>รวม</b>	<b>65.470</b>	<b>230</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านโครงการ และด้านความจงรักภักดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทราบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ในด้านทัศนคติความรู้สึก

ตารางที่ 4.25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า				
		หรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001 - 40,000 บาท	มากกว่า 40,001 บาท
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	3.66	-	.532	.975	.078	.019*
15,001 - 20,000 บาท	3.56	-	-	.604	.068	.029*
20,001 - 30,000 บาท	3.65	-	-	-	.149	.064
30,001 - 40,000 บาท	3.88	-	-	-	-	.720
มากกว่า 40,001 บาท	3.93	-	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติความรู้สึก น้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค  
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพัน ต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	3.770	3	1.257	2.829	.039*
	ภายในกลุ่ม	100.838	227	.444		
<b>รวม</b>		<b>104.608</b>	<b>230</b>			
ด้านโครงการ	ระหว่างกลุ่ม	2.697	3	.899	2.484	.062
	ภายในกลุ่ม	82.153	227	.362		
<b>รวม</b>		<b>84.850</b>	<b>230</b>			
ด้านความ จงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม	1.605	3	.535	1.427	.236
	ภายในกลุ่ม	85.066	227	.375		
<b>รวม</b>		<b>86.670</b>	<b>230</b>			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.605	3	.535	1.902	.130
	ภายในกลุ่ม	63.864	227	.281		
<b>รวม</b>		<b>65.470</b>	<b>230</b>			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากร  
โรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมี  
ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ  
ด้านทัศนคติความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านโครงการ และด้านความ  
จงรักภักดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทราบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติ  
ความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความ  
แตกต่างเป็นรายคู่ในด้านทัศนคติความรู้สึก

**ตารางที่ 4.27** แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ด้านทัศนคติความรู้สึก เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	10 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.61	3.78	3.56	3.86
ต่ำกว่า 5 ปี	3.61	-	.278	.747	.047*
6-10 ปี	3.78	-	-	.152	.563
10 - 15 ปี	3.56	-	-	-	.012*
15 ปีขึ้นไป	3.86	-	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 10 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติความรู้สึก น้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

**ตารางที่ 4.28** แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ			
	ด้านทัศนคติ ความรู้สึก	ด้านโครงการงาน	ด้านความ จงรักภักดี	ภาพรวม
	r	r	r	r
ความสำเร็จในงาน	.568**	.291**	.487**	.537**
การได้รับการยอมรับ	.714**	.361**	.545**	.647**
ลักษณะของงาน	.695**	.324**	.559**	.631**
ความรับผิดชอบ	.521**	.328**	.514**	.541**
ความก้าวหน้า	.562**	.400**	.512**	.585**
ปัจจัยจูงใจ	.753**	.425**	.646**	.726**

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านทัศนคติ	ด้านโครงการงาน	ด้านความ	ภาพรวม
	ความรู้สึก		จงรักภักดี	
r	r	r	r	
สวัสดิการและค่าตอบแทน	.348**	.181**	.331**	.342**
ความมั่นคงในการทำงาน	.546**	.287**	.463**	.517**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.654**	.383**	.524**	.622**
นโยบายและการบริหาร	.582**	.222**	.467**	.509**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.522**	.218**	.436**	.470**
การปกครองบังคับบัญชา	.458**	.260**	.400**	.445**
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>	<b>.668**</b>	<b>.334**</b>	<b>.564**</b>	<b>.624**</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยแบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูง

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .726 เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึกและด้านความจงรักภักดี ทางบวกในระดับมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .753 และ.646 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านโครงการงาน ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .425 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .624 เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูงกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติความรู้สึก ทางบวกในระดับมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .668 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดี ทางบวกในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ .564 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านโครงการ ทางบวกในระดับน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .334 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

ปัจจัยจูงใจ	B	S.E.	$\beta$	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	.554	.203		2.726	.007		
ความสำเร็จในงาน	.177	.062	.173	2.851	.005*	.558	1.791
การได้รับการยอมรับ	.162	.072	.177	2.251	.025*	.333	3.001
ลักษณะของงาน	.219	.065	.247	3.344	.001*	.379	2.642
ความรับผิดชอบ	.043	.059	.049	.725	.469	.458	2.182
ความก้าวหน้า	.185	.045	.249	4.152	.000*	.574	1.743

R = 0.732 , Adjust R<sup>2</sup> = 0.525 , F = 51.867

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า ปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้ประมาณร้อยละ 52.5 (Adjust R<sup>2</sup> = 0.525) หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.5 ที่เหลืออีกร้อยละ 47.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.203 โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ( $\beta = .249$ ) รองลงมาเป็น ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = .247$ ), ด้านการได้รับการยอมรับ ( $\beta = .177$ ), ด้านความสำเร็จในงาน ( $\beta = .173$ ) ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ ดังนี้

สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 0.554 + 0.185 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.219 (\text{ลักษณะของงาน}) + 0.162 (\text{การได้รับการยอมรับ}) + 0.177 (\text{ความสำเร็จในงาน})$$

สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.249 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.247 (\text{ลักษณะของงาน}) + 0.177 (\text{การได้รับการยอมรับ}) + 0.173 (\text{ความสำเร็จในงาน})$$

สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า, ด้านลักษณะของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับ และ ด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

ปัจจัยค้ำจุน	B	S.E.	$\beta$	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	1.065	.184		5.793	.000		
สวัสดิการและค่าตอบแทน	-.116	.042	-.179	-2.755	.006*	.535	1.870
ความมั่นคงในการทำงาน	.186	.051	.248	3.682	.000*	.500	2.001
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.315	.050	.404	6.242	.000*	.543	1.843
นโยบายและการบริหาร	.109	.055	.155	1.998	.047*	.376	2.663
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.127	.056	.154	2.241	.026*	.479	2.089
การปกครองบังคับบัญชา	.031	.046	.049	.679	.498	.429	2.331
R = 0.701 , Adjust R <sup>2</sup> = 0.478 , F = 36.073							

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า ปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 47.8 (Adjust R<sup>2</sup> = 0.478) หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.8 ที่เหลืออีกร้อยละ 52.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.184 โดยปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = .404$ ) รองลงมาเป็น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\beta = .248$ ), ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\beta = .155$ ), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = .154$ ), ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $\beta = -.179$ ) ตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้



สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 1.065 + 0.315 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.186 (\text{ความมั่นคงในการทำงาน}) + 0.109 (\text{นโยบายและการบริหาร}) + 0.127 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) - 0.116 (\text{สวัสดิการและค่าตอบแทน})$$

สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.404 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.248 (\text{ความมั่นคงในการทำงาน}) + 0.155 (\text{นโยบายและการบริหาร}) + 0.154 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) - 0.179 (\text{สวัสดิการและค่าตอบแทน})$$

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคทั้งหมด จำนวน 182 คน และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแคจำนวน 49 คน รวมทั้งหมด 231 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะปลายเปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Science : SPSS เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percent), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรตัวอย่าง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.4 มีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 32.0 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 59.7 ระดับการปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 58.4 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ร้อยละ 35.1 ระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.4

#### ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของประชากรตัวอย่างโดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 โดยปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาเป็น ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

ปัจจัยคำจุนโดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยปัจจัยคำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาเป็น ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

#### **ระดับความผูกพันต่อองค์กร**

จากการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของประชากรตัวอย่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 โดยความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก คือ ด้านทัศนคติความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาเป็น ด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโครงการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

#### **ผลการทดสอบสมมติฐาน**

จากการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเอาไว้ทั้งหมด 2 ข้อ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้ผลการศึกษา ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคแตกต่างกัน พบว่า

บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันในด้านทัศนคติความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .726 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และจากการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีปัจจัยจูงใจเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า, ด้านลักษณะของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ สามารถเขียนสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 0.554 + 0.185 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.219 (\text{ลักษณะของงาน}) + 0.162 (\text{การได้รับการยอมรับ}) + 0.177 (\text{ความสำเร็จในงาน})$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.249 (\text{ความก้าวหน้า}) + 0.247 (\text{ลักษณะของงาน}) + 0.177 (\text{การได้รับการยอมรับ}) + 0.173 (\text{ความสำเร็จในงาน})$$

สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .624 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนเพียง 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ สามารถเขียนสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 1.065 + 0.315 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.186 (\text{ความมั่นคงในการทำงาน}) + 0.109 (\text{นโยบายและการบริหาร}) + 0.127 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) - 0.116 (\text{สวัสดิการและค่าตอบแทน})$$

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.404 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.248 (\text{ความมั่นคงในการทำงาน}) + 0.155 (\text{นโยบายและการบริหาร}) + 0.154 (\text{ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) - 0.179 (\text{สวัสดิการและค่าตอบแทน})$$

สรุปได้ว่าปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ผู้วิจัยสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคแตกต่างกัน พบว่า

1.1 บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคทั้งเพศหญิงและเพศชาย ที่อยู่ในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช แสงประกาย (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายกรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด ซึ่งพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคในแต่ละช่วงอายุ ที่อยู่ในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช แสงประกาย (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายกรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด ซึ่งพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่แล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันอยู่ 1 คู่ คือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันในด้านทัศนคติความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่อยู่ในสถานภาพโสดมีความยินดีที่จะเสียสละทุ่มเทกำลังแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่น้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่อยู่ในสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน กล่าวได้ว่าเนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคผู้ซึ่งยังไม่มีครอบครัวยังต้องการความมีอิสระในการใช้ชีวิต จึงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคผู้ซึ่งมีครอบครัวแล้วที่มีภาระต้องรับผิดชอบในชีวิตมากกว่า จึงต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปโดยแสดงออกจากการทุ่มเททำงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ

อภิญา ทงเดข (2558) คึกขรเรื่อง ควมสมัพนัรหวังแรงจูงใจในกรทงงานและควมผูกพันตอองคักรของพนักรงานบรุษท ทีโอที จ้งกััด (มหษน) ซึงพบว่ สณณภพที่แตกต่งกันมืควมผูกพันตอองคักรแตกต่งกันอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.05

1.4 บุคลกรรพยบถลนงแคที่มีระดบัการคึกขรแตกต่งกันมืควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกันอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.05 แสดงให้เห่นว่ บุคลกรรพยบถลนงแคซึงมีระดบัการคึกขรไม่เท่กััน ที่อย่งในองคักรมีระดบัควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกัน สอดคล้องกับงนวิจยของ สรฐฐร แสงประกย (2556) คึกขรเรื่อง แรงจูงใจในกรทงงานและควมผูกพันตอองคักรของพนักรงานขยกรณีสึกขรบรุษท เดอบล จ้งกััด ซึงพบว่ ระดบัการคึกขรที่แตกต่งกันมืควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกันอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.05

1.5 บุคลกรรพยบถลนงแคที่มีรยได้ตอเดอนแตกต่งกันมืควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกันอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.05 แสดงให้เห่นว่ บุคลกรรพยบถลนงแคซึงได้รับผลตอบทนจกกรทงงานไม่เท่กััน ที่อย่งในองคักรมีระดบัควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกัน สอดคล้องกับงนวิจยของ จิระพร จันทภัส (2558) คึกขรเรื่อง ควมผูกพันตอองคักรของข้รฐกรครฐและบุคลกรรทงการคึกขรในวิทยาลัยเทคนิหตใหญ่ จ้งหวัดสงขลฐ ซึงพบว่ รยได้ตอเดอนที่แตกต่งกันมืควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกันอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.05

1.6 บุคลกรรพยบถลนงแคที่มีระยเวลในกรทงงานแตกต่งกันมืควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกันอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.05 แสดงให้เห่นว่ บุคลกรรพยบถลนงแคซึงมีระยเวลาที่ได้เข้มทงงานร่วมกับองคักรไม่เท่กััน ที่อย่งในองคักรมีระดบัควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกัน สอดคล้องกับงนวิจยของ จิระพร จันทภัส (2558) คึกขรเรื่อง ควมผูกพันตอองคักรของข้รฐกรครฐและบุคลกรรทงการคึกขรในวิทยาลัยเทคนิหตใหญ่ จ้งหวัดสงขลฐ ซึงพบว่ ระยเวลในกรทงงานที่แตกต่งกันมืควมผูกพันตอองคักรไม่แตกต่งกันอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.05

2. แรงจูงใจในกรทงงานมืควมสมัพนัรกับควมผูกพันตอองคักรของบุคลกรรพยบถลนงแค พบว่

2.1 แรงจูงใจในกรทงงานด้นบ้งจยจูงใจของบุคลกรรพยบถลนงแคมืควมสมัพนัรกับควมผูกพันตอองคักรทงบวกในระดบัมกอย่งมืนยส้งคัฎทงสถิตีที่ระดบั 0.01 โดยมืค้สมัประสิทธิรสสมัพนัรเท่กับ .726 แสดงให้เห่นว่ ถ้บุคลกรรพยบถลนงแคมืบ้งจยจูงใจในกรทงงานมกจะท้ให้บุคลกรรพยบถลนงแคมืควมผูกพันตอองคักรมกด้วย สอดคล้องกับงนวิจยของ อภิญา ทงเดข (2558) คึกขรเรื่อง ควมสมัพนัรหวังแรงจูงใจในกรทงงานและควมผูกพันตอองคักรของพนักรงานบรุษท ทีโอที จ้งกััด (มหษน) และย้งพบอีกว่ มืบ้งจยจูงใจเพียง 4 ด้นที่สมารถพยกรณัควมผูกพันตอองคักรของบุคลกรรพยบถลนงแคได้อย่งมื

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน โดยปัจจัยจุดทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยจุดทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นด้วย

2.2 แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .624 แสดงให้เห็นว่า ถ้าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีปัจจัยค่าจ้างในการทำงานมากจะทำให้บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และยังพบอีกว่า มีปัจจัยค่าจ้างเพียง 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยมีปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยค่าจ้างทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นด้วย ส่วนปัจจัยค่าจ้างด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยค่าจ้างด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงหรือเมื่อปัจจัยค่าจ้างด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนลดลงความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงความผูกพันระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเพื่อเป็นแนวทางในการรักษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเอาไว้ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า โรงพยาบาลหนองแคควรสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งพัฒนาปัจจัยจุดในด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้า, ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ, ด้านความสำเร็จในงานให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้ามากเป็นอันดับแรก เนื่องจากความก้าวหน้าจะตอบสนองต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในหน้าที่การงานช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ต้องให้ความสำคัญกับด้านอื่น ๆ มากขึ้นด้วยเช่นกัน เพื่อรักษาและเพิ่มระดับแรงจูงใจให้กับบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรมี

แรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งส่งผลบุคลากรทำงานทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. จากผลการศึกษา พบว่า โรงพยาบาลหนองแคควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยมุ่งพัฒนาปัจจัยด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มากขึ้น โดยควรให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมากที่สุด เนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนน้อยกลับมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนน้อยมีความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนมากขึ้นจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนมากอยู่แล้ว จึงต้องจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ดีขึ้นเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ส่วนในด้านอื่น ๆ นั้นก็ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเช่นกัน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่มากขึ้นสามารถทุ่มเททำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีความกังวล ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3. จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีระดับความผูกพันความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านโครงการ ที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่จะทำให้บุคลากรไม่ต้องการออกจากองค์กรเนื่องจากกลัวเสียผลประโยชน์ แต่ที่บุคลากรยังอยู่กับองค์กรเพราะความจำเป็นต่าง ๆ ซึ่งทำให้ถ้าหากบุคลากรมีโอกาสที่จะสามารถไปยังองค์กรที่ให้ผลตอบแทนดีกว่าได้ก็อาจจะออกจากองค์กรไป จึงต้องให้ผลประโยชน์กับบุคลากรให้มากกว่าเดิม ไม่ให้บุคลากรทำงานเพราะความจำใจแต่ทุ่มเททำงานเพราะต้องการรักษาผลประโยชน์ของตนเอง รวมไปถึงการรักษาระดับความผูกพันในด้านอื่น ๆ เอาไว้ไม่ให้ลดลงและควรทำให้เพิ่มขึ้นไปให้ดีกว่าเดิม เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ตัวแปรมีความครอบคลุมมากขึ้น เช่น ผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมในการทำงาน



2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น

3. ควรศึกษาความหลากหลายระหว่างกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น ความแตกต่างระหว่างกลุ่มเจนเนอเรชันของบุคลากร

4. ควรมีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ใกล้เคียงกัน เช่น เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาระหว่างองค์กรทั้ง 2 ประเภท



## บรรณานุกรม

- จิระพร จันทภาโส. (2558) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่)
- จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. (2555) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียมไทยจำกัด (แทปไลน์). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- จิตติพร ก้อนนาค. (2556) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักธุรกิจถนนตากสิน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุษกร ทรงมีฤทธิ์. (2559) ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พัชรินทร์ พิวนิล. (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศรารุช แสงประกาย. (2556) แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายกรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สรนันท์ บางแสง. (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุรียพันธ์ จันทมาลา. (2557) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิแอร์พอร์ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อภิญา ทองเดช. (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

อมรรัตน์ แสงสาย. (2558) ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเจนเนอเรชันวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

Herzberg, F. & Others. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York : John Wiley and Sons.



ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลหนองแค

แบบสอบถามชุดนี้ใช้เพื่อเก็บข้อมูลวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลหนองแค โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรในโรงพยาบาลหนองแคทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่องานวิจัยในครั้งนี้ การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ด้วยความนับถือ

นายนิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์

#### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส/อยู่ด้วยกัน

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  
 15,001-20,000 บาท  
 20,001-30,000 บาท  
 30,001-40,000 บาท  
 มากกว่า 40,001 บาท

6. ระยะเวลาในการทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี  
 6-10 ปี  
 10 - 15 ปี  
 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นส่วนตัวของท่านมากที่สุด ซึ่งเกณฑ์การตอบแบบสอบถามมี ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง  
4 หมายถึง มากหรือเห็นด้วย  
3 หมายถึง ปานกลางหรือไม่แน่ใจ  
2 หมายถึง น้อยหรือไม่เห็นด้วย  
1 หมายถึง น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
<b>1. ความสำเร็จในงาน</b>					
1.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
1.2 ท่านมักจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด					
1.3 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จในงานที่ทำ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>2. การได้รับการยอมรับ</b>					
2.1 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.2 ท่านได้รับการวางใจและเชื่อถือจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.3 ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่					
2.4 ท่านรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพมีความ ภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
<b>3. ลักษณะของงาน</b>					
3.1 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความต้องการของท่าน					
3.2 งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน					
3.3 งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย					
3.4 งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กร					
3.5 ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่					
<b>4. ความรับผิดชอบ</b>					
4.1 งานของท่านมีการระบุหน้าที่อย่างชัดเจน					
4.2 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความ เหมาะสม					
4.3 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่					
<b>5. ความก้าวหน้า</b>					
5.1 องค์กรมีการประเมินผลการทำงานของท่าน อย่างยุติธรรม					
5.2 ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ทักษะ ใหม่ ๆ					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.3 ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อและดูงานเพื่อพัฒนาตนเอง					
5.4 ท่านมีได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>					
<b>6. สวัสดิการและค่าตอบแทน</b>					
6.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม					
6.2 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม					
6.3 สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อความต้องการของท่าน					
<b>7. ความมั่นคงในการทำงาน</b>					
7.1 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
7.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่มีความเจริญก้าวหน้า					
7.3 องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการดำเนินงาน					
<b>8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
8.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมกับการทำงานของท่าน					
8.2 บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน					
8.3 เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการทำงานมีเพียงพอต่อความต้องการ					
8.4 สถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานของท่าน					



คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8.5 ท่านรู้สึกจำนวนเวลาในการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
<b>9. นโยบายและการบริหาร</b>					
9.1 องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง					
9.2 องค์กรของท่านมีโครงสร้างและขอบข่ายการทำงานที่ชัดเจน					
9.3 องค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจน					
9.4 องค์กรของท่านมีระเบียบ กฎเกณฑ์และขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน					
9.5 องค์กรของท่านมีการกระจายอำนาจในองค์กร					
<b>10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
10.1 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
10.2 ท่านกับเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับและเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน					
10.3 ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา					
10.4 เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานมักจะสามารุแก้ไขได้ด้วยเหตุผล					
10.5 แม้จะมีความขัดแย้งระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานสุดท้ายก็สามารถปรับความเข้าใจกันได้ด้วยดี					
10.6 ท่านเห็นว่าสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานมีส่วนช่วยในการทำงานของท่าน					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านทัศนคติความรู้สึก</b>					
1. ท่านพูดกับเพื่อนของท่านในเรื่องเกี่ยวกับองค์กรนี้ในทางที่ดี					
2. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้มาก					
3. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับองค์กรมีความสอดคล้องกัน					
4. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ					
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของท่านด้วย					
6. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว					
7. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
9. ท่านรู้สึกเป็นส่วนสำคัญในอนาคตขององค์กรนี้					
10. ท่านยินดีทำงานเกือบทุกประการเพื่อองค์กรนี้					
<b>ด้านโครงการงาน</b>					
11. ท่านสามารถทำงานที่องค์กรอื่นได้ ถ้างานมีความคล้ายกัน					
12. หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น จะเป็นสาเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้					
13. เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เนื่องจากทำงานอยู่ที่นี่ได้ค่าตอบแทนมากกว่าออกไป					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. ท่านเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้					
15. ถ้าหากท่านลาออกจากองค์กรในตอนนี้จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตท่านมากจนเกินไป					
16. ณ เวลานี้การทำงานอยู่กับองค์กรของท่านเป็นเรื่องของความจำเป็นพอ ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ					
17. เป็นการยากสำหรับท่านที่จะลาออกจากองค์กรในช่วงนี้ แม้ว่าอยากจะลาออกก็ตาม เพราะสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความจำเป็นสำหรับท่าน					
<b>ด้านความจงรักภักดี</b>					
18. ท่านคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งไปถูกต้อง แม้จะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง					
19. ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้ เพราะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้					
20. องค์กรนี้ได้ให้สิ่งดี ๆ แก่ท่านมาโดยตลอด					
21. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้					
22. ท่านยังคงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่เสมอ แม้จะผิดหวังในบางเรื่อง					
23. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านมาก					
24. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานตอบแทนให้กับองค์กรของท่านในทุก ๆ ด้าน					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นายนิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์  
วัน เดือน ปีเกิด 21 กันยายน 2535  
ที่อยู่ 59/120 หมู่ 8 ตำบลห้วยขมิ้น อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี  
18230  
ประวัติการศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสัตวศาสตร์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เบอร์โทรศัพท์ 08-5193-2543  
อีเมล niwat\_j@mail.rmutt.ac.th  
n-game@windowslive.com

