ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

Motivation Factors Affecting Organizational Commitment of Employees in Bangpakok 9 International Hospital

นางสาว บุศราคัม รักท้วม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
พุทธศักราช 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขา การจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจ

เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

MOTIVATION FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN BANGPAKOK 9 INTERNATIONAL HOSPITAL

นามผู้วิจัย บุศราคัม รักท้วม

Miss Budsarakum Rackthuam

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 24 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562

ดร.ธีติมา ปิยะศิริศิลป์

(ดร. ธีติมา ปิยะศิริศิลป์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

รองอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ

วันที่ 7 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

Abstract

Title	:	Motivation Factors Affecting Organizational Commitment of Employees in Bangpakok 9 International Hospital
Researcher	:	Miss Budsarakum Rackthuam
Degree	:	Master of Business Administration
Major	:	General Management
Advisor	:	Dr. Teetima Piyasirisilp

(Dr. Teetima Piyasirisilp)

24 / Dec / 2019

The purpose of this research was to find out motivation factors affecting employee engagement of Bangpakok 9 International Hospital. A sample of consisted 400 respondents cases were drawn from employees of Bangpakok 9 International Hospital, using accidental sampling. The research instruments were distributed questionnaire, was used for data analysis data was analyzed using frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, anova and statistical correlation of Pearson to test the relationship between motivation and engagement of employees Bangpakok 9 International Hospital to test the hypothesis.

The results showed the employees of Bangpakok 9 International Hospital that most were female, aged between 31-40 years, married and graduated with bachelor's degree. The respondents of General Administrative Officer position had been working for 6-10 years and they made 15,000-25,000 Baht per month. The decision mix factor that was most influenced was career with good job security and growth opportunities in the future, however, they wanted a good working environment. The decision medium factor that influenced the decision was higher salary and employee engagement with the organization. The decision that was important that influenced the decision was higher salary and they wanted employee engagement with the organization. Finally, everyone wanted to have good feelings with the organization and good relationships with the supervisors or workmate.

Keywords: Personal factors, factors of motivation, commitment to the organization, Bangkok 9 International hospital.

บทคัดย่อ

เรื่อง	:	ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
โดย	:	นางสาว บุศราคัม รักท้วม
ชื่อปริญญา	:	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเอก	:	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร.ธีติมา ปิยะศิริศิลป์

(ดร. ธีติมา ปิยะศิริศิลป์)

24 / ธ.ค. / 62

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และเพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานของโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่ตอบแบบสอบถาม 400 คนที่ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีเทส การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการทดสอบสมมุติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไป แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณ ดร.ธีติมา ปิยะศิริศิลป์ เป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ช่วยควบคุม ช่วยวางแผนแนวทางให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจและแก้ไขสารนิพนธ์นี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลสำหรับงานวิจัย

นอกจากนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณต่อทุกๆ ท่านที่มิได้กล่าวนามมาในที่นี้ ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเขียนสารนิพนธ์นี้

สุดท้ายนี้ หวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ คงจะเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

บุศราคัม รักท้วม

25 พฤศจิกายน 2562

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... (1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... (2)
กิตติกรรมประกาศ ..... (3)
สารบัญตาราง ..... (6)
สารบัญภาพ ..... (8)

บทที่

1. บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5
1.3 ขอบเขตในการวิจัย 6
2. ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10
2.1 ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ 10
2.2 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 18
2.3 บริษัท บางปะกอก ฮอสพิทอล กรุ๊ป 22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 23
3. วิธีดำเนินการวิจัย 28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 28
3.3 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 29
3.4 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 31
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 32
4. ผลการวิจัย 35
4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ 36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล 41
4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล 46
4.4 ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย 50
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 60
5.1 สรุปผลการวิจัย 60
5.2 อภิปรายผล 63
5.3 ข้อเสนอแนะ 60
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป 65
บรรณานุกรม 67
ภาคผนวก 72
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 73
ภาคผนวก ข ผลการวิจัยจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 79
ประวัติผู้วิจัย 91

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ 36
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ 36
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพ..... 37
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา 37
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน....38
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับรายได้ต่อเดือน 39
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน 40
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล 41
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 42
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....43
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความความมั่นคงในการทำงาน.....44
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 45
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล.....46
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร.....47
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 48
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้านความผูกพันต่อองค์กร.....49

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

ตารางที่ 4.17 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ.....50
ตารางที่ 4.18 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ.....51
ตารางที่ 4.19 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม สถานภาพ.....52
ตารางที่ 4.20 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....53
ตารางที่ 4.21 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....54
ตารางที่ 4.22 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....55
ตารางที่ 4.23 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....56
ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล.....58

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดของการวิจัย.....6

บทที่ 1
บทนำ

<u>ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา</u>

องค์กรใดจะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ สิ่งของ สถานที่ และวิธีการในการดำเนินงานคนหรือทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังที่จะพาให้องค์กรขับเคลื่อนไปให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรตั้งไว้ ถึงแม้ว่า เงิน อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก จะมีเพียงพอครบถ้วนเพียงใดแต่ถ้าขาดบุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ ก็จะเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ได้ยาก (ศิวิไล กุลทรัพย์สุทรา, 2552)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีหน้าที่เพียงทำการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรเท่านั้น สิ่งที่จะต้องทำควบคู่ไปด้วยคือ การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์ ความพอใจที่จะทำงาน และมีความจงรักภักดีร่วมมือ ร่วมใจ ในการปฏิบัติให้กับองค์กรตลอดไป ซึ่งองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานของให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่การที่องค์กรจะคาดหวังผลให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้น องค์กรจำเป็นที่ต้องอาศัย ปัจจัยต่างๆเข้ามาช่วยเป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงผลักดัน มีสิ่งจูงใจ ให้บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของบุคลากรถือว่าเป็นการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้นาน หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้กับบุคลากรได้ก็จะทำให้บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรืออาจจะมีน้อยลง ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็นับเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน การลางาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน (Mowday et la.,1982) ดังนั้นองค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอในการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไรและจะทำอย่างไรให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเท

กำลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรพนักงานจะปฏิบัติหน้าที่ให้องค์อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่ไม่พึ่งประสงค์ก็จะลดลงและสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะที่ยาว (สำราญ บุญรักษา, 2539)

สำหรับบริษัทแล้วการเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานไม่เพียงแค่ช่วยลดอัตราการลาออกเท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วยซึ่งบริษัทหลายแห่งมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานของตนแตกต่างกันออกไป แรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไหร่ ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วบริษัทต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนนึงทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ดังแสดงได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผู้จัดทำขึ้นมาดังต่อไปนี้

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมีแรงจูงในในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับและลำดับสุดท้ายด้านเงินเดือนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปรีดาพร บุญเพ็ง (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในบริษัท ทรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ทรีเฟส เทรดดิ้ง จำกัด อยู่ในระดับพอใจอย่างยิ่ง ในส่วนของความพึงพอใจของพนักงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และข้อสอบถามที่ว่าด้วยเรื่องเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านและครอบครัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งจากระดับความพึงพอใจดังกล่าว ควรมีการ

ปรับปรุงแก้ไขในด้านเงินเดือนที่ไม่พียงพอต่อการดำรงชีพสวัสดิการและความเป็นอยู่ด้านอื่น ๆ ที่ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนควรปรับฐานเงินเดือนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ของกรมแรงงานหรือการให้ฐานเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาและข้อสอบถามด้านสถานภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ สภาพทั่วไปของที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ขั้นเงินเดือนปัจจุบัน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ที่พักอาศัยปัจจุบัน และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากงานวิจัยของทั้งสองท่านที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีผลต่อพนักงานของแต่ละองค์กรนั้นแตกต่างกันไป ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรจำเป็นที่จะต้องทราบถึงแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนว่าแรงจูงใจอะไรที่จะสามารถทำให้รักษาพนักงานให้อยู่ปฏิบัติงานและทำประโยชน์ให้องค์กรได้อย่างยาวนาน และทำการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านั้นเพื่อลดอุปสรรค หรือสิ่งที่เป็นเหตุให้ความผูกพันของพนักงานในองค์การลดลง ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงานลดลงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงวิธีการรักษาบุคลากร โดยส่วนสำคัญที่จะสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ประกอบด้วย การใช้แรงจูงใจ (ชัชชัย พันธุ์เกตุ, 2546 และ สมคิด บางโม, 2548) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สมคิด บางโม, 2548) และรวมทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งบุคลากรจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานหรือไม่นาน มีความสุขมากหรือมีความสุขน้อย หรือไม่มีความสุขเลย มีรายได้เหลือใช้ พอใช้หรือไม่พอใช้ ขึ้นอยู่กับสภาพการจ้างรายได้ เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ องค์กรใดที่ให้ผลตอบแทนดีดูแลทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างดีที่สุด ปฏิบัติต่อกันฉันท์เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักใคร่ใยดีผูกพันต่อกันและกันเหมือนเป็นญาติ เป็นเพื่อน องค์กรนั้นก็จะมีแต่ความอบอุ่น มีผู้คนหลั่งไหลเข้าไปหาเพื่อร่วมปฏิบัติงานด้วย และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว มักมีความพึงพอใจ ไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นอีก ส่วนองค์กรใดที่มีบุคลากรเปลี่ยนเข้าออกบ่อย ๆ การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนล่าช้า ไม่สม่ำเสมอ มีการหักเงินเดือนเมื่อกระทำผิดเพียงเล็กน้อย ปฏิบัติต่อกันอย่างขาดความอบอุ่นแต่ไร้น้ำใจ พิจารณาพนักงานเป็นเพียงลูกจ้างเป็นผู้ด้อยคุณค่า ด้อยเกียรติศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ก็ย่อมจะมีผู้ลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ผู้ที่ร่วมปฏิบัติงานอยู่แล้วมักไม่มีความพึงพอใจ เบื่อหน่ายไม่เต็มใจ ไม่ศรัทธาที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานต่อไปได้

สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งที่จะเกิดผลกระทบและสร้างความเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจทั่วไปโดยตรงที่ทุกองค์กรต้องเผชิญ ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายในการประกาศรับสมัครงาน บรรจุพนักงาน

อบรมสอนงาน และยังรวมถึงองค์กรต้องเสียทรัพยากรบุคคลที่เชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ไป และการสอนงานพนักงานใหม่ก็ต้องใช้ในส่วนของงบประมาณ เวลา และบุคลากรที่ต้องสอนงานแก่พนักงานใหม่ เป็นต้น รวมไปถึงองค์กรโรงพยาบาลก็เช่นกัน โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่ดำเนินงานธุรกิจด้านการแพทย์ทั้งในสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลและในชุมชน โดยมีหน้าที่ทั่วไปในการรักษาพยาบาล การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม พัฒนาบุคลากรและการวิจัยด้านการแพทย์และสาธารณสุขงานบริการของโรงพยาบาลเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดของโรงพยาบาลที่จะต้องทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว และประทับใจ ซึ่งประกอบด้วยงานบริการรักษาพยาบาลผู้ป่วย งานบริการส่งต่อผู้ป่วย งานบริการญาติและครอบครัวของผู้ป่วย งานบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค งานบริการดูแลสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานบริการตรวจวินิจฉัยโรค งานบริการด้านเภสัชกรรม งานบริการด้านโภชนาการ งานบริการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย งานบริการทันตกรรม งานบริการด้านการวิจัย งานบริการให้การศึกษาและฝึกอบรม และงานบริการอื่น ๆ ของโรงพยาบาล เป็นต้น การบริหารองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายไปได้ด้วยดีนั้น หัวใจสำคัญของการองค์กรที่ดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลนั้นก็คือบุคลากร ถ้าไม่มีบุคลากรเป็นคนคอยขับเคลื่อนบริการต่างๆไปยังผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยนั้น การบริการต่างๆที่โรงพยาบาลต้องทำการบริการให้แก่ผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่โรงพยาบาลมีความจำเป็นต้องตระหนักอยู่เสมอ เพราะถ้าหากขาดบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลแล้วการดำเนินธุรกิจอาจจะดำเนินไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ยาก

ในขณะเดียวกันโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ก็เป็นหนึ่งโรงพยาบาลในย่านฝั่งธนบุรีที่เป็นที่รู้จัก และยังเป็นโรงพยาบาลในเครือบางปะกอก (BPK Hospital Group) ซึ่งโรงพยาบาลในเครือบางปะกอกนั้นจะมีอยู่ด้วยกัน 8 แห่ง ก็คือ โรงพยาบาลบางปะกอก 1 โรงพยาบาลบางปะกอก 3 โรงพยาบาลบางปะกอก 8 โรงพยาบาลบางปะกอกรังสิต 2 โรงพยาบาลบางปะกอกสมุทรปราการ บางปะกอกคลินิกเวชกรรม และ โรงพยาบาลปิยะเวท โดยทางโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากองค์กร JCI (The Joint Commission International) และได้การรับรองมาตรฐานคุณภาพจาก HA (Hospital accreditation) ว่าเป็นสถานพยาบาลที่เพียบพร้อมด้วยศูนย์การแพทย์เฉพาะทางหลากหลายสาขา มีทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันทางการแพทย์ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถรองรับต่อความต้องการของผู้ป่วย ให้บริการผู้ป่วยทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติจากทั่วโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การที่โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จะก้าวเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของประเทศในการให้บริการทางการแพทย์แบบองค์รวมด้วย

มาตรฐานสากล ตามที่ได้ตั้งวิสัยทัศน์ไว้ได้นั้นสิ่งที่จะต้องคำนึงเป็นปัจจัยหลัก ก็คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเราไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าการประสบความสำเร็จขององค์กรนั้นไม่ได้มาจากทรัพยากรมนุษย์ ทุกสิ่งล้วนแต่เป็นสิ่งที่มนุษย์เป็นผู้ดำเนินการสร้าง และ ดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ รวมไปถึงการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งไว้ได้จนสำเร็จ และที่สำคัญโรงพยาบาลจะต้องคำนึงอยู่เสมอถึงการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และอยู่ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างยาวนาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะถ้าหากขาดพนักงานก็จะทำให้องค์กรเกิดผลกระทบและความเสียหายได้

ดังนั้นผู้วิจัยได้จึงได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล สร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรของพนักงาน และที่สำคัญจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และทั้งหมดนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กรต่อไป

<u>คำถามการวิจัย</u>

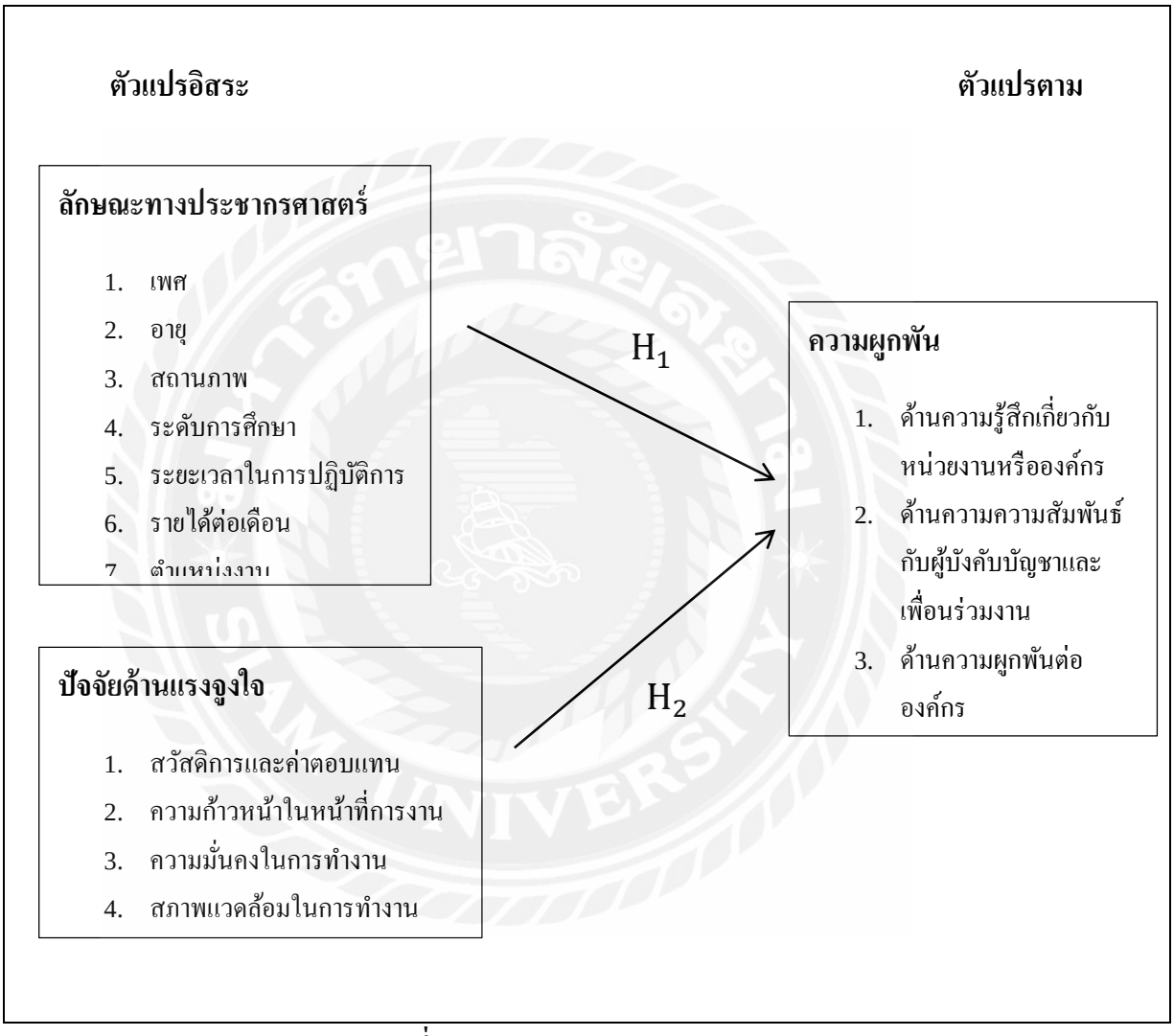
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความความผูกพันต่อองค์กรมีอะไรบ้าง
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ผลทำให้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรมีอะไรบ้าง
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีด้านใดบ้าง

<u>วัตถุประสงค์ของการวิจัย</u>

1. เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

<u>กรอบแนวคิดของการวิจัย</u>

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลมีกรอบแนวคิดในการทำวิจัยได้มีกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัยและเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบ



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดของการวิจัย

<u>สมมติฐานการวิจัย</u>

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

   ประชากร ได้แก่ พนักงานของโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

   กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านเวลา

   ระยะเวลาการเก็บกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เดือน กันยายน 2562 –ธันวาคม 2562

3. ขอบเขตด้านอื่น ๆ

   การวิจัยครั้งนี้ใช้งบประมาณการวิจัย 2,000 บาท

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพ

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.6 รายได้

1.7 ตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 สวัสดิการและค่าตอบแทน

2.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร

3.2 ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

3.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

นิยามคำศัพท์

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมากำหนดคำนิยามคำคำศัพท์เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือวิจัยให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศอายุสถานภาพระดับการศึกษาอาชีพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นการกระทำต่างๆ ของบุคคลทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และทำให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจได้รับในรูปแบบ ค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ซึ่งเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานในบริษัทที่มีต่อการทำงานในองค์กร เช่น ความยั่งยืนของหน้าที่การงานที่ทำให้รู้สึกมั่นคง สามารถที่จะดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ชื่อเสียง ขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับหัวหน้าและผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับพนักงานหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีความ

เข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร การที่พนักงานในองค์กรมีความยึดมั่น ความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นพนักงานขององค์กรไว้ และมีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

<u>ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย</u>

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่มีต่อองค์กร

2. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล และนำไปดำเนินการแก้ไข

3. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และนำไปเป็นแนวทางปรับปรุง แก้ไขในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

บทที่ 2
ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ความหมาย ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งหัวข้อออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ

ส่วนที่ 2 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 บริษัท บางปะกอก ฮอสพิทอล กรุ๊ป

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

เรื่องของแรงจูงใจได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นความหมายและทฤษฎีเรื่องแรงจูงใจจึงแตกต่างกันออกไป ตามความสนใจและทักษะของแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

Bernard and Gary A (1971) ได้ให้ความหมายว่า เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลังที่กระตุ้นการกระทำของมนุษย์ให้ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

McClelland (1961) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมาย การเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้น

Cherington (1989) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Motivation” ซึ่งรากทรัพย์มาจากภาษาละติน คือคำว่า “ Move ” มีความหมายว่า to move ซึ่งแปลว่าเคลื่อนที่เคลื่อนไหว ซึ่งแรงจูงใจต้องคำนึงถึง 3 คำ คือ พลัง (Energy) แนวทางการนำไปสู่ (Direction) และการประคับประคอง (Sustenance) ซึ่งมีความหมายว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้าและสิ่งเร้ามีความสำคัญต่อเขา เขาก็จะใส่พลังหรือความพยายามลงไปในการใส่พลังหรือความพยายามลงไปก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมาย (Goal Directed) และตัวสุดท้ายก็คือเขาจะยืนยันและประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงยังอยู่ต่อไป (Persist in Sustained Activity)

Robbins (2005) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่มีความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

รัชนก มูลเกตุ (2552) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การที่ปัจจัยต่างๆในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่องนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและปัจจัยอื่น ๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดความพึงพอใจแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในแง่ลบ ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น

จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงค์ (2555) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การผลักดันหรือการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจอาจมีปัจจัยต่างๆ เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง ซึ่งอาจทำให้พนักงานตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ผลของแรงจูงใจทำให้ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและขององค์กรต่อไป

เนตรดาว มัชฌิมา (2549) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการกระตุ้นและทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลกระทำกิจกรรมหรือมีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจและเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นพนักงานให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยที่แรงจูงใจนั้นอาจจะมาจาก เงินเดือน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ และอื่นๆ ที่พนักงานได้รับ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถผลักดันโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้ได้

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Motivation Theory) (1961)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ซึ่งได้อธิบายถึงความต้องการ 3 อย่าง ที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือ

1. ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน (Needs for Achievement) จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี พนักงานมีความต้องการความสำเร็จในการทำงานที่สูงจะมีความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จเพื่อความต้องการของเขาด้วย มิใช่เพียงเพราะผลตอบแทนที่ได้รับจากผลสำเร็จของงานเพียงเท่านั้น
2. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) คือ ความต้องการอำนาจหรือการมีอิทธิพลที่สามารถควบคุมพฤติกรรมผู้อื่นได้ หรือสามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งแยกออกเป็น ความต้องการอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เพื่อสนองกิเลศหรืออิทธิพลส่วนตัวและความต้องการมีอำนาจในสังคม (Social Power) ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผู้ที่มีความต้องการอำนาจทางสังคมจึงชอบทำงานด้านบริหาร เพื่อที่จะสามารถควบคุมจูงใจผู้อื่น และมีความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับ และชื่นชม
3. ความต้องการมิตรไมตรี (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการเพื่อนและมนุษย์สัมพันธ์บุคคลที่ต้องการมีมิตรไมตรีสูง จึงชอบทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากทฤษฎีความต้องการ 3 อย่างของ แมคคลีแลนด์ทำให้สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 3 อย่างที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป โดยความต้องการความสำเร็จในการทำงานและความต้องการอำนาจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง เพราะพนักงานที่มีความต้องการดังกล่าวมักจะต้องมีความพยายาม มีความมุ่งมั่นที่จะต้องทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะผลดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าพนักงานโรงพยาบาลได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างสมบูรณ์ทั้ง 3 อย่างนั้นแล้ว ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้โรงพยาบาลสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) (1970)ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดและต้องไม่มีการสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นต่อไปไม่มีสิ้นสุด ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จำทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำงาน ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง

แล้ว จะไม่เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูง

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุด เพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยารักษาโรค หากความต้องการขั้นแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่นๆ ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อขั้นแรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว ผวา รู้สึกไม่มั่นคง

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เมื่อ 2 ขั้นแรกได้รับการสนองความต้องการแล้ว มนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองมีค่าในสายตาตนเองและผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- คนที่เชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนที่จะให้ความช่วยเหลือต่อสังคม มีความเป็นมิตร และจะยอมรับผู้อื่น ตระหนักอยู่เสมอว่าผู้อื่นมีคุณค่าและศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับตน คนลักษณะเช่นนี้ จะมีความไว้วางใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี
- คนที่มองเห็นแต่เพียงคุณค่าในตนเอง เป็นคนมีความมั่นใจในตนเองสูง ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ยอมรับคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือคนอื่น คนลักษณะเช่นนี้ จะเป็นคนที่ไม่ค่อยไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงานให้เพราะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถเท่าตน

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตน เอง และทำสิ่งนั้นอย่างสุดความสามารถ โดยเพ่งเล็งประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ จะทำให้เห็นว่า ความต้องการของคนเรา มี 5 ระดับแตกต่างกันออกไปและแต่ละระดับพนักงานก็มีความต้องการที่ไม่เท่ากันเสมอไป เมื่อความต้องการขั้นใดได้รับการสนองความต้องการแล้ว ก็จะมีความต้องการขั้นที่สูงกว่าเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ต้องการตามลำดับขั้นขึ้นไปเรื่อย ๆ จนไปถึงความต้องการสูงสุด ดังนั้น ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานโรงพยาบาลในการสร้าง

แรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยการศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงความต้องการของพนักงานโรงพยาบาลทุกคน เพื่อทราบถึงความต้องการของแต่ละคนอยู่ที่ขั้นไหน และพยายามทำการตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้โรงพยาบาลสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ ALDERFER (1972) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

จากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์และ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ ALDERFER จะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างกัน เนื่องจาก ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ จะกล่าวถึงความต้องการที่มีทั้งหมด 5 ขั้น และความต้องการจะเป็นไปตามลำดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ ALDERFER ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตามที่มาสโลว์

กล่าวเสมอไป คนเราสามารถที่จะมีความต้องการพร้อม ๆ กันได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคอยติดตามและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานอยู่เสมอเพื่อทำการสร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ครอบคลุมและได้ประโยชน์สูงสุด เพราะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory) (พรทิพย์ สุติยะ, 2550) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้ มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กกำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขันเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานความมั่นคงใน การทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจาก การทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับ เพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่ง

ต้องทุ่มเทศึกษาการทำงาน ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ในการทำงานระบบใหม่ได้

สรุปจากทฤษฎีข้างต้น เฮิร์ซเบิร์ก พยายามชี้ให้เข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจเป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ทำก็จะออกมาได้ไม่ดีพอและอาจจะทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้นโรงพยาบาลจึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความหมายในการทำงานให้กับโรงพยาบาล และพนักงานก็จะรู้สึกว่างานมีท้าทายความสามารถและมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (1964) มีต้นกำเนิดจาก แนวความคิดทางจิตวิทยาซึ่งได้รับความนิยม นำมาศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจอย่างแพร่หลายมาก ทฤษฎีนี้เป็นการอธิบายเป้าหมายของบุคคลการเลือกและความคาดหวังตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการได้รับสิ่งใดจาก การปฏิบัติงานโดยแนวคิดของทฤษฎี เริ่มจากการเกิดแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบได้แก่

1. การรับรู้คุณค่า (Valence)
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrument)
3. ความคาดหวัง (Expectancy)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับองค์ประกอบ ทั้งสามสามารถเขียนแสดงเป็นสมการได้ดังนี้ แรงจูงใจ = การรับรู้คุณค่า x ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ x ความคาดหวัง

การรับรู้คุณค่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เช่น หากบุคคลปฏิบัติงานดีอย่างสม่ำเสมอ ผลที่ได้รับอาจได้เลื่อนขั้น แต่เนื่องจากสิ่งที่ได้เป็นเพียงเงินเดือนขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งบุคคลนั้นรู้สึกว่าไม่ได้ประโยชน์อะไร เพิ่มจากเงินจำนวนนั้น แสดงว่าการรับรู้คุณค่าของบุคคลนั้นต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของ บุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก) จะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันต่อไป เช่น บุคคลไม่เชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบสูง จะมีการบันทึกประวัติที่ดี แล้วทำให้ได้รับเงินเดือนขึ้นหรือได้รับหน้าที่สูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในบุคคลนี้จึงต่ำ

ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลว่า หากมีความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน เช่น หากบุคคลเชื่อว่าหากตนเองปฏิบัติงาน อย่างมีความรับผิดชอบสูงจะมีการบันทึกประวัติที่ดี (ผลสำเร็จจากการทำงานในระดับหนึ่ง) ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นมีความคาดหวังต่อการทำงานสูง

จากทฤษฎีของวรูม สรุปได้ว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น โรงพยาบาลจะต้องเข้าใจ กระบวนการทางความคิดและรับรู้ของพนักงานก่อนว่าเขาต้องการอะไร และสิ่งไหนที่จะเป็นแรงจูงใจให้เขาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดง พฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่า การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ

<u>ส่วนที่ 2 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร</u>

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องของความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจึงแตกต่างกันออกไป ตามความสนใจและทักษะของแต่ละท่าน โดยบทนี้จะเป็นการรวบรวมประเด็นต่างๆ ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องเพื่อมาอธิบายในความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นประเด็นต่างๆดังนี้

Sheldon (1971) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นรูปของสิ่งที่เข้าได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่งการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

March & Mannari (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

Mowday R.T. (1981) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กร อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Mowday, Steers & Porter (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป

Northcraft & Neale (1990) ให้ความหมายความผูกพันว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่าง บุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยมีองค์ประกอบโดยทั่ว ๆไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันของสมาชิกองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers R. M. (1977) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปราถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กร

Marsh and Hannari (1977) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2556) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความจงรักภักดีที่จะอยู่กับองค์กรนั้นไปตลอด

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกที่พนักงานมีต่อโรงพยาบาลในทิศทางบวก รวมทั้งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกัน และการที่พนักงานมีความเต็มใจ ที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนโดยปรารถนาถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของโรงพยาบาลเป็นสำคัญ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (2002) ศาสตราจารย์แมกเกรเกอร์ (McGregor) แห่ง M. I. T. สหรัฐอเมริกา ได้สรุปเอาไว้ว่าการจูงใจจะทำให้เกิดความผูกพันขึ้นในองค์กรนั้น จะขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งแยกทัศนคติของผู้บริหารต่อการจูงใจตามสมมติฐานเกี่ยวกับ คนได้ 2 กลุ่ม สมมติฐานของกลุ่มแรกมีลักษณะที่เป็นทางลบ ซึ่งแมกเกรเกอร์กำหนดว่าเป็นทฤษฎี X และข้อสมมติฐานของกลุ่มที่สองมีลักษณะเป็นไปในทางบวก กำหนดว่าเป็นทฤษฎี Y ซึ่งในการบริหารงานของผู้บริหารก้อจะแตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ทฤษฎี X ผู้บริหารจะใช้วิธีการควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิด คอยแต่จะจับผิด ไม่ให้ ทั้งเสรีภาพและโอกาส
2. ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อของสมมติฐานของ การตอบสนองความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับ และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต จากเหตุที่เชื่อว่า คนงานมีความรับผิดชอบงานเอง ต้องการพัฒนาตัวเอง เห็นว่าการทำงานมีความสนุกสนาน ดังนั้นแนวการบริหารด้านการจูงใจจึงไม่สามารถจะใช้การออกคำสั่งการควบคุม การปูนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัย แต่จะเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม คนงานจะควบคุมและสั่งการด้วยตนเองเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เขายอมรับว่า เป้าหมายและกิจกรรมของฝ่ายบริหารนั้นจะต้องเข้ากันได้กับความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความเชื่อ ตามทฤษฎี Y จะให้เสรีภาพแก่คนงานให้มีโอกาสทดลองริเริ่มและทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมห่าง ๆ และจากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางของทฤษฎี Y นั้นจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมาก

สรุปจากทฤษฎีของแมกเกรเกอร์ เน้นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แง่มุม คือมองแบบทฤษฎี X และแบบทฤษฎี Y ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิธีตามทัศนะของผู้บริหาร นั่นคือ ถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีการจูงใจแบบบวก ดังนั้นสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่ผู้บริหารต้องคำนึงว่าจะใช้แรงจูงใจอะไรบริหารพนักงานที่มีลักษณะเป็นแบบทฤษฎี X หรือแบบทฤษฎี Y เพื่อที่จะสร้างความผูกพันต่อโรงพยาบาลให้เกิดขึ้นในตัวของพนักงานได้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัยโดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

Porter และ Steers (1973 อ้างใน ภรณี มหานนท์, 2558) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กรหรือจะออกจากองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งขององค์กร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่นความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

Steers (1977) ได้ทำการศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์มี 3 ปัจจัยคือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristice) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ
2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristices) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้าย 5 ลักษณะ คือ ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน
3) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลค้นพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กรได้แก่ ความรู้สุกว่าตนเองมีบทบาทและกน้าที่สำคัญต่อองค์กรความคาดหวังที่ตะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร

Baron (1986 อ้างอิงใน กฤศวรรณ นวกุล, 2557) กล่าวว่าความผูกพันในการทำงานเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต้อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่มีความคล้ายคลึงกัน มีดังนี้

1) เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระ อย่างมากในการทำงานและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานของตนเอง ก็ทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2) เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในหารหางานใหม่ และมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3) เกิดจากลักษณะส่วนตัว โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูงๆ จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนส่งผลให้มีแนวโน้มมีความรู้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4) เกิดจากสภาพการทำงานการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลเหล่าจะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตน พึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่ในเรื่องของสวัสดิการของพนักงาน

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2556) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏบัติงาน
2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร
3) ปัจจัยประสบการ์ณในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของตนต่องาน ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

<u>ส่วนที่ 3 บริษัท บางปะกอก ฮอสพิทอล กรุ๊ป</u>

โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำของประเทศไทย ในเครือของโรงพยาบาลบางปะกอก (BPK Hospital Group) ตั้งอยู่บนถนนพระรามที่ 2 กรุงเทพมหานคร เริ่มให้บริการมาตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ก่อตั้งโดย แพทย์หญิงเจรียง จันทรกมล และรองศาสตราจาร์ยพิทยา จันทรกมล โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพจากองค์กร JCI (The Joint Commission International) และได้การรับรอง

มาตรฐานคุณภาพจาก HA (Hospital accreditation) เพียบพร้อมด้วยศูนย์การแพทย์เฉพาะทางหลากหลายสาขา มีทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันทางการแพทย์ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อรองรับต่อความต้องการของผู้ป่วย ให้บริการผู้ป่วยทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติจากทั่วโลก

<u>ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</u>

งานวิจัยภายในประเทศ

วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันธ์ของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านทัศนคติ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาด ส่วนด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความผูกพันติองค์กรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมัชญ์ นิยมญาติ (2556) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัท เคเอสเคประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1.แรงจูงใจโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก 2. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก 3. เจ้าหน้าที่บริษัท เคเอสเคประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีระดับประสิทธิภาพโดยรวมในระดับมาก 4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง 5. ความผูกพันต่อ

องค์กรโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ปาริชาต เตชะนันท์ (2556) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ส่วนงาน) กรณีศึกษา คณะแพทย์ศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1. ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 85.45 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 63.51 สถานภาพโสด จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 56.58 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3-10 ปี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 46.19 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 183 คนคิดเป็นร้อยละ 42.26 ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และสังกัดโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล (พศ.) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.607 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเป็นบวกในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ระดับปานกลาง จึงทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

สาวิตรี จ่วนจุลินทร์พร (2550) การชมเชยของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และการตั้งใจลาออกของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า (1) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) พนักงานที่มีสถานการณ์ในการชมเชย ความถี่ในการชมเชย ความรวดเร็วในการชมเชย การรับรู้ถึงความจริงใจในการชมเชยของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ได้รับ และความภาคภูมิใจแตกต่างกันมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) พนักงานที่มีลักษณะการชมเชยแตกต่างกัน มีการตั้งใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีการรับรู้ถึงความจริงใจในการชมเชยของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ได้รับ และความภาคภูมิใจ แตกต่างกันมีการตั้งใจลาออกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กัญญ์ชลา แสงด้วง (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายสนับสนุนของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คเณศ จุลสุคนธ์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และพนักงานเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง
2) พนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3) การเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดลนภา ดีบุปผา (2555) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท เอบีฟู้ด ภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 7 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ

1) ท่านชอบทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในแผนก
2) ท่านให้กำลังใจและให้คำปรึกษาเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาและ
3) ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น เมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากท่านตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Paola Spagnoli and Antonio Caetano (2012) ศึกษาเรื่อง Personality and organizational commitment: the mediation role of job satisfaction during socialization วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้มี 2 ประการคือ ประการแรกมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายบทความเกี่ยวกับการละเลยวิธีการต่อการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ประการที่สองมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงบทบาทที่แตกต่างกันของความพึงพอใจในงานต่อกระบวนการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีการศึกษาในสามช่วงเวลาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เช่น ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานทรัพยากรบุคคล และความพึงพอใจต่องาน ในกระบวนการได้เชื่อมโยงด้านบุคลิกภาพ และ ความผูกพันต่อองค์การ รวมไปถึงผลของสังคมขององค์กรจากความรู้

นี่เป็นการศึกษาแรกที่ศึกษาตัวแปรด้านบุคลิกภาพ และ ความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงผลของสังคมขององค์กรจากความรู้ นี่เป็นการศึกษาแรกที่ศึกษาตัวแปรด้านบุคลิกภาพ , ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวอย่างในการศึกษา ผู้เข้าร่วมโครงการในการศึกษานี้เป็นพนักงานตำรวจชาวโปรตุเกสจำนวน 190 คน บริบทของตำรวจและกระบวนการทางสังคมในการจัดระบบได้มีการพิจารณาหลังจากกระบวนการต้อนรับพนักงานใหม่ ประกอบด้วยการทำการทดสอบ ทางระบบประสาท ตัวอย่างและสัมภาษณ์ ผู้ที่เข้ามาใหม่จะได้รับการฝึกประมาณ 8 เดือน เกี่ยวกับความรู้ด้านกฎหมาย เทคนิคการรักษาความปลอดภัย และจิตวิทยาทางสังคม ภาษาอังกฤษการรักษาเบื้องต้นและมีการออกกำลังกายฝึกเฉพาะสำหรับตำรวจ ในการศึกษานี้มีบทบาทของสื่อกลางในด้านความพึงพอใจในการทำงานเช่น ความพึงพอใจกับงานตัวเองและความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิก 5 องค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจกับทรัพยากรมนุษย์อย่างสมบูรณ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบลักษณะใจกว้างและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน; ความพึงพอใจในงานกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะยึดมั่นในหลักการกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแต่เพียงบางส่วนที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพด้านเปิดเผยกับความผูกพันด้านจิตใจ

Shaw and Edward (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใช้ในการดำเนินงานเรื่องกลยุทธ์การจัดการความรู้ พบว่า การมีส่วนร่วมได้รับการพิจารณาอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรหรือการสนับสนุนด้านการจัดการเพื่อระบบและที่ไม่ใช่สิ่งที่เป็นของผู้ใช้ แม้ว่ารายงานฉบับนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร 16 แห่ง ที่พยายามสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการควบคุมความรู้โดยให้พวกเขาได้ออกแบบกันเอง มีการทำงานกลุ่มเชิงปฏิบัติ 22 ครั้ง โดยมีผู้เข้าร่วม 183 คน ได้ทำงานขั้นตอนการพัฒนาเพื่อให้มีการจัดการภูมิความรู้ที่ดีขึ้นตามความต้องการของผู้ใช้ การทำงานเชิงปฏิบัติได้ปรับเปลี่ยนเทคนิคโครงสร้างปัญหาเดียวกันเพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้พัฒนาการปฏิบัติที่เป็นไปตามนโยบายที่พวกเขาได้กำหนดตามหลักจิตวิทยาและความรู้สึก ยิ่งไปกว่านั้นในการรายงานวิธีการโครงสร้างปัญหารายงานฉบับนี้ได้จัดทำตามความเข้าใจต่อปัจจัยกลยุทธ์การจัดการภูมิความรู้ที่ควรสนับสนุนแก่ผู้ใช้

Grusky (1996) ทำการศึกษาเรื่อง Career Mobility and Organizational Commitment พบว่า ผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อยๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กร ซึ่งองค์กรจะสามารถให้ได้คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่ง

ได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

<u>1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</u>

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 1,030 คน ที่มีการเก็บข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2562 (ข้อมูลจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยทราบขนาดของประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ดังสูตรสำเร็จของ Taro Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{1,030}{1+1,030 \times (0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,030}{2.58}$$

$$n = 399.22$$

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 1,030 คน และกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 399.22 กลุ่มตัวอย่าง แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูลในการเก็บตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้สุ่มตัวอย่าง คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีด้วยกันทั้งหมด 4 ด้าน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแว้ดล้อมในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale (Likert R.A., 1932) ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ได้แก่ข้อที่ 8 - 12
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ข้อที่ 13 - 17
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ข้อที่ 18 - 22
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ข้อที่ 23 - 27

โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
ระดับ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	เห็นด้วย
ระดับ 3	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร มีด้วยกันทั้งหมด 3 ด้าน ด้านค่าความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale (Likert R.A., 1932) ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวมีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ได้แก่ข้อที่ 28 - 32
2. ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ข้อที่ 33 - 37
3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ข้อที่ 38 - 42

โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
ระดับ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	เห็นด้วย
ระดับ 3	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนการศึกษา ดังต่อไปนี้

การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยแล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำผลที่ได้จากการศึกษาตามข้อ 1. มาสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็นส่วนๆ และพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับแนวคิด วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. แบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำปรับปรุง แก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วทดลองใช้ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 40 คน และนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนแบค อัลฟา (Cronbach's Alpha, 1984) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ ได้ผลการทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.853 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับสมบูรณ์ สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยแบ่งการวิจัยตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือแบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 400 คน

2. เตรียมแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ 400 ชุด

3. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จนครบจำนวนที่ได้กำหนดและตามระยะเวลาที่ได้วางเอาไว้

4. เมื่อได้แบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความครบถ้วนในเนื้อหาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

5. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลต่อไป

6. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยเมื่อเก็บรวมรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วจึงนำข้อมูลไปบันทึกผลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (PSPP)

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาคำนวณและวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าพิสัย (Rang) อธิบายตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพการปฏิบัติหน้าที่การศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วง

2. แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของ ประคอง กรรณสูต (2542) ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3. ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

- ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ล้วน สายยศ และอังคณา, 2553)

$$S = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - \left(\sum x^2\right)}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง

$\left(\sum x\right)^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha, 1984) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน ค่าจำนวนของแบบคำถาม

$\sum s_i^2$ แทน ค่าผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$\sum s_t^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

5. สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน

5.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การสูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวประกอบ (One-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1, 2 และ 3 (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) มีสูตรการคำนวณดังนี้

เมื่อ F แทน ค่าที่พิจารณาใน F-distribution

MS_B แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองภายในกลุ่ม

โดย df_b = k-1

df_w = n-k-1

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกทั้งหมด

5.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับผลของความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม และไม่มีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r = 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์เลย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.40 – 0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.20 – 0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.19 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการแปรความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	คือ	จำนวนตัวอย่าง
$\overline{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	คือ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	คือ	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	คือ	มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ได้ข้อมูลดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		
เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	131.00	32.80
หญิง	269.00	67.30
รวม	**400.00**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรของ เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.30 และเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ได้ข้อมูลดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		
อายุ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 30 ปี	93.00	23.30
31-40 ปี	261.00	65.30
41-50 ปี	45.00	11.30
51 ปีขึ้นไป	1.00	0.30
รวม	**400.00**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรของ เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี

อายุ 31-40 ปี จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 อายุ 41–50 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพ ได้ข้อมูลดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		
สถานภาพ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
โสด	175.00	43.80
สมรส	212.00	53.00
หม้าย / หย่า	13.00	3.30
รวม	**400.00**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรของ สถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 สถานภาพ โสด จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 และ สถานภาพ หย่าร้าง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา ได้ข้อมูลดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		
ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14.00	3.50
ปริญญาตรี	290.00	72.50
ปริญญาโท	96.00	24.00
ปริญญาเอก	-	-

รวม	**400.00**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรของ ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมา มีระดับการศึกษาโท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ข้อมูลดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 1 ปี	17.00	4.30
1-5 ปี	146.00	36.50
6-10 ปี	163.00	40.80
11-15 ปี	32.00	8.00
20 ปีขึ้นไป	17.00	4.30
รวม	**400.00**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรของ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมามีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 อายุงานต่ำกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับรายได้ต่อเดือน ได้ข้อมูลดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		
ระดับรายได้ต่อเดือน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 15,000 บาท	8.00	2.00
15,000-25,000 บาท	148.00	37.00
25,001-35,000 บาท	142.00	35.50
35,001-45,000 บาท	34.00	8.50
สูงกว่า 45,000 บาท	68.00	17.00
รวม	**400.00**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรของ ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา มีรายได้ 25,001–35,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รายได้สูงกว่า 45,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 รายได้ 35,001-45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ได้ข้อมูลดังนี้

ลักษณะทางประชากรศาสตร์		
ตำแหน่งงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
แพทย์	72.00	18.00
พยาบาล	71.00	17.80
ผู้อำนวยการสายงาน	4.00	1.00
ผู้จัดการสายงาน	49.00	12.30
หัวหน้าแผนก	55.00	13.80
เจ้าหน้าที่ทั่วไป	149.00	37.30
รวม	**400.00**	**100.00**

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ จำนวน 400 คน สามารถจำแนกตามตัวแปรของ ตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 รองลงมา ตำแหน่งงานแพทย์ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 ตำแหน่งงานพยาบาล จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 ตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตำแหน่งงานผู้จัดการสายงาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตำแหน่งงานผู้อำนวยการสายงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.30	0.57	ปานกลาง
2.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.58	0.54	มาก
3.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.68	0.53	มาก
4.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	3.53	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ด้านต่างๆ โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.68) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.58) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.56) และระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\overline{X}$ =3.30)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน**

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	3.36	0.92	ปานกลาง
2) มีการจัดวันลาวันหยุดได้อย่างเหมาะสม	3.64	0.76	มาก
3) มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและได้รับเงินชดเชยเมื่อต้องเข้ารับรักษาตัว	3.46	0.78	ปานกลาง
4) การคิดค่าทำงานล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.86	1.04	ปานกลาง
5) โบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	3.20	0.80	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.30	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัจจัยด้านแรงจูงใจ 1 ข้อ ที่มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดวันลาวันหยุดได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.64) และการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและได้รับเงินชดเชยเมื่อต้องเข้ารับรักษาตัว ($\overline{X}$ =3.46) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน ($\overline{X}$ =3.36) โบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.20) และการคิดค่าทำงานล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\overline{X}$ =2.86)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1) ท่านมีความคิดว่าตำแหน่งงานของท่านจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้	3.64	0.66	มาก
2) ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร	3.57	0.65	มาก
3)ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.64	0.64	มาก
4) ท่านได้รับการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างเหมาะสม	3.56	0.71	มาก
5) ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม	3.50	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.58	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัจจัยด้านแรงจูงใจ 1 ข้อ ที่มีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.50) และการตัดสินใจที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ท่านมีความคิดว่าตำแหน่งงานของท่านจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้ ($\overline{X}$ =3.64) ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน($\overline{X}$ =3.64) ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร ($\overline{X}$ =3.57) และท่านได้รับการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.56)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความความมั่นคงในการทำงาน**

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1) ท่านมีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน	3.83	0.65	มาก
2) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.67	0.69	มาก
3) ท่านมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้	3.61	0.65	มาก
4) ท่านได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม	3.81	0.67	มาก
5) ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.51	0.87	มาก
เฉลี่ยรวม	3.68	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ด้านความความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน ($\overline{X}$ =3.83) ท่านได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม ($\overline{X}$ =3.81) ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ =3.67) ท่านมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้ ($\overline{X}$ =3.61) และท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\overline{X}$ =3.51)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1) มีอุปกรณ์และเครื่องที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน	3.88	0.61	มาก
2) มีห้องทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัด มีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.44	0.97	ปานกลาง
3) มีห้องทำงานมีความสะอาด ปลอดเชื้อโรค	3.46	0.88	ปานกลาง
4) มีห้องอาหารและห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน	3.65	0.91	มาก
5) มีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย	3.40	0.91	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.68	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัจจัยด้านแรงจูงใจ 1 ข้อ ที่มีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย ($\overline{X}$ =3.40) และการตัดสินใจที่อยู่ในระดับมากได้แก่ มีอุปกรณ์และเครื่องที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน ($\overline{X}$ =3.88) มีห้องอาหารและห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน ($\overline{X}$ =3.65) มีห้องทำงานมีความสะอาดปลอดเชื้อโรค ($\overline{X}$ =3.46) และมีห้องทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัด มีอากาศถ่ายเทสะดวก ($\overline{X}$ =3.44)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะ-กอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการตัดสินใจ		
	. $\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร	3.64	0.46	มาก
2.ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.49	มาก
3.ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.48	0.51	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.69	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ด้านต่างๆ โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ($\overline{X}$ =3.64) ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.96) และระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\overline{X}$ =3.48)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร**

ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1) ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.88	0.59	มาก
2) ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	3.62	0.63	มาก
3) ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม	3.52	0.65	มาก
4) ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	3.62	0.68	มาก
5) ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อองค์กร	3.56	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	3.64	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\overline{X}$ =3.88) ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน ($\overline{X}$ =3.62) ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหา ($\overline{X}$ =3.62) ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อองค์กร ($\overline{X}$ =3.56) และท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =3.52)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน**

ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.94	0.55	มาก
2) ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีเหตุผล	3.85	0.65	มาก
3) ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	3.82	0.69	มาก
4) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.67	มาก
5) ท่านมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถไว้วางใจและพึ่งพาอาศัยกันได้	4.10	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	3.96	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ =4.12) ท่านมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถไว้วางใจและพึ่งพาอาศัยกันได้ ($\overline{X}$ =4.10) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =3.94) ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีเหตุผล ($\overline{X}$ =3.85) และท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ($\overline{X}$ =3.82)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความผูกพันต่อองค์กร**

ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการตัดสินใจ		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1) ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับองค์กรนี้	3.30	0.62	ปานกลาง
2) ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	3.44	0.57	ปานกลาง
3) ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.30	0.60	ปานกลาง
4) ท่านมีความคิดว่าท่านจะช่วยเหลือองค์กรทุกวิถีทางเมื่อองค์กรประสบปัญหา	3.60	0.60	มาก
5) ท่านมีความคิดว่าจะบอกต่อถึงสิ่งที่ดีขององค์กร	3.74	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	3.48	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความคิดว่าจะบอกต่อถึงสิ่งที่ดีขององค์กร (=3.74) และท่านมีความคิดว่าท่านจะช่วยเหลือองค์กรทุกวิถีทางเมื่อองค์กรประสบปัญหา ($\overline{X}$ =3.60) มีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ($\overline{X}$ =3.44) ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับองค์กรนี้ ($\overline{X}$ =3.30) และท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ($\overline{X}$ =3.30)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เมื่อจำแนกตามข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

H_0: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1.1

H_0: เพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

ตารางที่ 4.17 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **เพศ**

เพศ	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig.	ผลการทดสอบ
ชาย	3.706	0.335	0.000	398	0.029	แตกต่าง
หญิง	3.687	0.393				

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t–test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานรอง H1 เพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.2

H_0: อายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: อายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dennett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.586	3	0.195	1.391	0.245	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.592	396	0.140			
รวม	56.178	399				

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.245 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานหลัก H_0 อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.3

H_0: สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่น แนลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dennett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **สถานภาพ**

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.309	2	0.154	1.097	0.335	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.869	397	0.141			
รวม	56.178	399				

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.335 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานหลัก H_0 สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.4

H_0: ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dennett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **ระดับการศึกษา**

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.928	2	0.464	3.333	0.337	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.250	397	0.139			
รวม	56.178	399				

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.337 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานหลัก H_0 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.5

H_0: ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dennett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	1.267	5	0.253	1.818	0.108	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	54.911	394	0.139			
รวม	56.178	399				

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.108 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานหลัก H_0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.6

H_0: รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dennett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **รายได้ต่อเดือน**

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.782	4	0.195	1.394	0.235	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.396	395	0.140			
รวม	56.178	399				

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.235 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานหลัก H_0 รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 1.7

H_0: ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

H_1: ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dennett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **ตำแหน่งงาน**

ความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	0.884	5	0.177	1.260	0.280	ไม่แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	55.293	394	0.140			
รวม	56.178	399				

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.280 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับ สมมติฐานหลัก H_0 ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

H_0: ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

H_1: ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Model Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.01 แต่ถ้ามากกว่า 0.01 ปฏิเสธ (H_0) ยอมรับ (H_1) ผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ความสัมพันธ์กับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล			
	r	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์	ลำดับ
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.629**	.000	มีความสัมพันธ์สูง	3
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.678**	.000	มีความสัมพันธ์สูง	2
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.783**	.000	มีความสัมพันธ์สูง	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.360**	.000	มีความสัมพันธ์น้อย	4
ภาพรวมเฉลี่ย	0.745**	มีความสัมพันธ์สูง		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน (r) = 0.745

พิจารณาความสัมพันธ์จากสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ r เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน (r) = 0.360

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = 0.629

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = 0.678

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน (r) = 0.783

บทที่ 5
สรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรและเพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t- test, (One-Way ANOVA), สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท และมีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่ทั่วไป

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับพบว่า

1.2.1 ด้านความมั่งคงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ด้านความความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน ท่านได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม ท่านมีความรู้สึกมั่นคง

ในหน้าที่การงาน ท่านมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้ และท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามลำดับ

1.2.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ท่านมีความคิดว่าตำแหน่งงานของท่านจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้ ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร และท่านได้รับการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างเหมาะสม และมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม

1.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมากได้แก่ มีอุปกรณ์และเครื่องที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน มีห้องอาหารและห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน มีห้องทำงานมีความสะอาด ปลอดเชื้อโรค และมีห้องทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัด มีอากาศถ่ายเทสะดวกและมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย

1.2.4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

จากการศึกษาพบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและได้รับเงินชดเชยเมื่อต้องเข้ารับรักษาตัว ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน โบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสมและการคิดค่าทำงานล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสมและมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดวันลาวันหยุดได้อย่างเหมาะสม

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล โดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และระดับการตัดสินใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน โดยเรียงตามลำดับพบว่า

1.3.1 ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ท่านมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถไว้วางใจและพึ่งพาอาศัยกันได้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีเหตุผล และท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

1.3.2 ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กรโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหา ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อองค์กร และท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม

1.3.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และท่านมีความคิดว่าท่านจะช่วยเหลือองค์กรทุกวิถีทางเมื่อองค์กรประสบปัญหา มีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับองค์กรนี้ และท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น

1.4 ผลการศึกษาวิจัย

1.4.1 เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างมีความผูกพันต่อผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาล

บางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีความผูกพันธ์ต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มากว่าเพศหญิง

1.4.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับสูงทิศทางเดียวกัน โดยที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน

2. การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ทำให้ทราบว่าพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มีปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 ในส่วนของด้านความมั่นคงในการทำงานนั้นมีข้อย่อยที่ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวกับรายได้และค่าตอบแทนที่มั่นคงจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม และการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg ,1959) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกของของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานนั้นก็คือการที่บุคคลรู้สึกว่า การทำงานในองค์กรตนเองรู้สึกมีความมั่นคง อาชีพ ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีรายได้ในการดำรงชีวิตอย่างแน่นอน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือการทำงานนั้นมีความยุติธรรมและโปร่งใส สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานลดความไม่พอใจในการทำงานลงได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานคือ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ที่แน่นอนจากการทำงานที่เพียงพอกับการดำรงชีวิต สามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยทำให้ไม่เกิดภาระทางสังคม และได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมในการทำงาน

2.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 ในส่วนของด้านความก้าวหน้าในการทำงานนั้นมีข้อย่อยที่ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวกับ ตำแหน่งงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การโยกย้ายสับเปลี่ยนงานที่ทำ และ การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg ,1959) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อและได้รับการเข้าอบรมเพื่อหาความรู้มาพัฒนาในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ที่พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาพัฒนาในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายและรวมไปถึงยังมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือนตามความสามารถของตนเอง

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 ในส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน นั้นมีข้อย่อยที่ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวกับ ห้องทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่พร้อมใช้งาน ห้องอาหารและห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน และมีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg ,1959) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แสง เสียง อากาศ ในการทำงานรวมไปถึงสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้นสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความต้องการอยากที่จะมาทำงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้พนักงานได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ ปานสวัสดิ์ (2555) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) จำกัด มีปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด ซึ่งการมีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในที่เหมาะสมจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และบรรยากาศในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ ถ้าสถานที่ทำงานนั้นมีความสะดวกสบายจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข

2.4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีการตัดสินใจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สี่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.30 ในส่วนของด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนนั้นมีข้อย่อยที่ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับ การจัดวันลาวันหยุด สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล โบนัสประจำปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg ,1959) ได้กล่าวไว้ว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับในรูปแบบของเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ หรือผลประโยชน์อื่นๆที่ดีรับจากการทำงาน รวมไปถึงการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งจาก

ผู้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทิตติยา สมสิบ (2553) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก และมีการให้ความสำคัญกับเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือน โบนัส เงินพิเศษที่จะได้รับเป็นอย่างมาก เนื่องจากด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนนี้ถือว่าเป็นเป็นสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสนใจและต้องการที่จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังต่อไปนี้

3.1 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างควรได้รับในสังคมเป็นอย่างน้อย ควรมีการให้สวัสดิการแก่พนักงานตามเห็นสมควรที่พนักงานควรจะได้อาจจะเป็นในรูปแบบของเงินไม่ว่าจะเป็น ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร บำเหน็จ บำนาญ การปรับเงินเดือน โบนัสประจำปี รวมไปถึงการจัดวันหยุด วันลาประเภทต่างๆ ทางโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ควรมีการจัดสรรให้แก่พนักงานอย่างเป็นธรรมและตรงไปตรงมา เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือแสดงความรับผิดชอบในส่วนงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มองเห็นถึงศักยภาพ หรือความสามารถเพิ่มเติมของพนักงานในการทำงานมากยิ่งขึ้น เมื่อผู้บังคับบัญชาเปิดใจ ยอมรับฟังปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานและข้อเสนอแนะของพนักงาน จะสามารถทำให้พนักงานมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานใหม่ๆจนสามารถมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากยิ่งขึ้น

3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ รวมไปถึงการให้รางวัลหรือชมเชยพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่าอยากจะทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และควรที่จะมีการปฏิบัติกับพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรม เสมือนพนักงานทุกคนเป็นครอบครัวเดียวกันมีส่วนร่วมกับองค์กร

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการสร้างสถานที่ทำงานให้อบอุ่น ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นในห้องทำงานที่มีอุปกรณ์การทำงานที่สร้างความสะดวกสบาย

ให้แก่พนักงานทุกคน หรือแม้กระทั่ง ห้องน้ำ ห้องอาหาร ที่จอดรถ ก็ควรที่จะมีความสะอาด มีความปลอดภัย เพียงพอสำหรับพนักงาน และในส่วนของสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ก็ควรที่จะมีการจัดกิจกรรมที่จะให้พนักงานได้ทำความจักกันและสร้างความสามัคคีในทีมอยู่เสมอเพื่อบรรยากาศที่น่าทำงานมากยิ่งขึ้นในองค์กร

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง และนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ตรงตามความต้องการของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กัญญ์ชลา แสงด้วง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานสายสนับสนุน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คเณศ จุลสุคนธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จารุวรรณ นิ่มนวล. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีเอ็น ที (ไทยแลนด์) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

จิรสิทธิ์ เลียวเสถียรวงค์. (2555). *ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ชัชชัย พันธุ์เกตุ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการแข่งขัน*. เข้าถึงได้จาก http://www.hu.ac.th/ academic/ article/HR/chatchai.htm

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดลนภา ดีบุปผา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทิตติยา สมสิบ. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรีดาพร บุญเพ็ง. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทรีเฟสเทรดดิ้ง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ปาริชาต เตชะนันท์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (ส่วนงาน) กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรทิพย์ สุติยะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัชนก มูลเกตุ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รุ่งทิพย์ ปานสวัสดิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาร์เก็ตติ้ง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2553). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วันชัย ศกุนตนาค. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

ศิวิไล กุลทรัพย์ศุทรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนยิเนียริ่ง (1964) จำกัด*. (การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมคิด บางโม. (2548). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมัชญ์ นิยมญาติ. (2556). *แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริษัท เคเอสเค ประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำราญ บุญรักษา. (2539). *ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2556). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หน่วยงานทรัพยากรบุคคล. (2562, 1 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์โดย บุศราคัม รักท้วม [การจดบันทึก]. โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล, กรุงเทพฯ.

อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.

Baron, R. A., & Greenberg, J. (1986). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964). *Human behavior: An inventory of scientific findings*. New York: Harcourt, Brace & World.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

Cherrington, D. J. (1989). *Organizational behavior: The management of individual and organization performance*. Boston: Allyn and Bacon.

Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed.). New York: Harper & Row.

Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.

Herzberg, F., Snyderman, B. B., & Mausner, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and sons.

Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.

Likert, R. A. (1932). Technique for the measurement of attitude. *Archives Psychological*. 3(1), 42-48.

Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.

Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R. F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of nursing: Human health and function* (3rd ed.). Philadelphia: Lippincott.

McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: Van Nostrand.

McGregor, D. (2002). Theory X and theory Y. *Workforce*, 81(1), 32.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Northcraft, G. B., & Neale M. A. (1990). *Organization behavior: A management challenge*. Chicago: Dryden Press.

Paola, S., & Antonio, C. (2012). Personality and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialization. *Career Development International*, 17(3), 255-275.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

Robbins, S. P. & Coulter, M. K. (2005). *Management* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 142-150.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม และจะนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการจัดทำงานวิจัยให้มีความเที่ยงตรง ดังนั้นข้อมูลของท่านจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ทางผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามความรู้สึก โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า ประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1.เพศ ☐1. ชาย ☐2. หญิง

2.อายุ ☐1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐2. 31-40 ปี
☐3. 41-50 ปี ☐4. 51 ปีขึ้นไป

3.สถานภาพสมรส ☐1. โสด ☐2. สมรส
☐3. หม้าย / หย่า

4.ระดับการศึกษา ☐1. ต่ำกว่าปริญญา ☐2. ปริญญาตรี
☐3. ปริญญาโท ☐4. ปริญญาเอก

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
☐1. ต่ำกว่า 1 ปี ☐2. 1 – 5 ปี
☐3. 6 – 10 ปี ☐4. 11 – 15 ปี
☐5. 16 – 20 ปี ☐6. 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน ☐1. ต่ำกว่า 15,000บาท ☐2. 15,000 – 25,000 บาท
☐3. 25,001 – 35,000 บาท ☐4. 35,001 – 45,000 บาท
☐5. สูงกว่า 45,000บาท

7. ตำแหน่งงาน
☐1.แพทย์ ☐2. พยาบาล
☐3.ผู้อำนวยการสายงาน ☐4. ผู้จัดการสายงาน
☐5.หัวหน้าแผนก ☐6. เจ้าหน้าที่ทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

แรงจูงใจในการทำงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน					
8. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน					
9.มีการจัดวันลาวันหยุดได้อย่างเหมาะสม					
10.มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและได้รับเงินชดเชยเมื่อต้องเข้ารับรักษาตัว					
11.การคิดค่าทำงานล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม					
12.โบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความหมาะสม					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
13.ท่านมีความคิดว่าตำแหน่งงานของท่านจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้					
14.ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร					
15.ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน					
16.ท่านได้รับการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างเหมาะสม					
17.ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

แรงจูงใจในการทำงาน	**ระดับความคิดเห็น**				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
18.ท่านมีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน					
19.ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
20.ท่านมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้					
21.ท่านได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม					
22.ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
23.มีอุปกรณ์และเครื่องที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน					
24.มีห้องทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัด มีอากาศถ่ายเทสะดวก					
25.มีห้องทำงานมีความสะอาด ปลอดเชื้อโรค					
26.มีห้องอาหารและห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน					
27.มีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร					
28. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
29.ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
30.ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม					
31.ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
32.ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อองค์กร					
ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
33.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
34.ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีเหตุผล					
35.ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม					
36.ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
37.ท่านมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถไว้วางใจและพึ่งพาอาศัยกันได้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความผูกพันต่อองค์กร					
38.ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับองค์กรนี้					
39.ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
40.ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
41.ท่านมีความคิดว่าท่านจะช่วยเหลือองค์กรทุกวิถีทางเมื่อองค์กรประสบปัญหา					
42.ท่านมีความคิดว่าจะบอกต่อถึงสิ่งที่ดีขององค์กร					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
ผลการวิจัยจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ค่าความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	97.5
	Excluded[a]	1	2.5
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	42

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
143.41	132.248	11.500	42

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของ พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

Statistics

		เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงาน
N	Valid	400	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.67	1.89	1.60	2.21	2.88	3.02	3.98
Std. Deviation		.470	.585	.554	.483	1.112	1.104	1.994

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	131	32.8	32.8	32.8
	หญิง	269	67.3	67.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	93	23.3	23.3	23.3
	31-40 ปี	261	65.3	65.3	88.5
	41-50 ปี	45	11.3	11.3	99.8
	51 ปีขึ้นไป	1	.3	.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

สถานภาพสมรส

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	175	43.8	43.8	43.8
	สมรส	212	53.0	53.0	96.8
	หม้าย / หย่า	13	3.3	3.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญา	14	3.5	3.5	3.5
	ปริญญาตรี	290	72.5	72.5	76.0
	ปริญญาโท	96	24.0	24.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 1 ปี	17	4.3	4.3	4.3
	1 – 5 ปี	146	36.5	36.5	40.8
	6 – 10 ปี	163	40.8	40.8	81.5
	11 – 15 ปี	32	8.0	8.0	89.5
	16 – 20 ปี	25	6.3	6.3	95.8
	20 ปีขึ้นไป	17	4.3	4.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

รายได้ต่อเดือน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 15,000บาท	8	2.0	2.0	2.0
	15,000 – 25,000 บาท	148	37.0	37.0	39.0
	25,001 – 35,000 บาท	142	35.5	35.5	74.5
	35,001 – 45,000 บาท	34	8.5	8.5	83.0
	สูงกว่า 45,000บาท	68	17.0	17.0	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ตำแหน่งงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	แพทย์	72	18.0	18.0	18.0
	พยาบาล	71	17.8	17.8	35.8
	ผู้อำนวยการสายงาน	4	1.0	1.0	36.8
	ผู้จัดการสายงาน	49	12.3	12.3	49.0
	หัวหน้าแผนก	55	13.8	13.8	62.8
	เจ้าหน้าที่ทั่วไป	149	37.3	37.3	100.0
	Total	400	100.0	100.0	

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน**

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	400	3.36	.921
มีการจัดวันลาวันหยุดได้อย่างเหมาะสม	400	3.64	.759
มีสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสมและได้รับเงินชดเชยเมื่อต้องเข้ารับรักษาตัว	400	3.46	.784
การคิดค่าทำงานล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม	400	2.86	1.040
โบนัสประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความหมาะสม	400	3.20	.808
avg_ด้านสวัสดิการ	400	3.3045	.56938
Valid N (listwise)	400		

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ท่านมีความคิดว่าตำแหน่งงานของท่านจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้	400	3.64	.657
ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร	400	3.57	.649
ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	400	3.64	.641
ท่านได้รับการสับเปลี่ยน โยกย้ายงานที่ได้รับมอบหมายให้อย่างเหมาะสม	400	3.56	.713
ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถและความเหมาะสม	400	3.50	.668
avg_ด้านความก้าวหน้า	400	3.5805	.53781
Valid N (listwise)	400		

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความความมั่นคงในการทำงาน**

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ท่านมีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน	400	3.83	.654
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	400	3.67	.691
ท่านมีความคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ท่านก้าวหน้าต่อไปได้	400	3.61	.655
ท่านได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม	400	3.81	.658
ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	400	3.51	.873
avg_ความมั่นคง	400	3.6855	.52961
Valid N (listwise)	400		

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
มีอุปกรณ์และเครื่องที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน	397	3.88	.613
มีห้องทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัด มีอากาศถ่ายเทสะดวก	400	3.44	.971
มีห้องทำงานมีความสะอาด ปลอดเชื้อโรค	400	3.46	.886
มีห้องอาหารและห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน	400	3.65	.914
มีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย	400	3.39	.919
avg_สภาพแวดล้อม	400	3.5650	.60489
Valid N (listwise)	397		

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความรู้สึกเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กร**

Statistics

		ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน	ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม	ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	ท่านมีความรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร	avg_ผูกพันด้านความรู้สึก
N	Valid	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.88	3.62	3.52	3.62	3.56	3.6385
Std. Deviation		.594	.630	.649	.683	.619	.45732

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน**

Statistics

		ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีเหตุผล	ท่านมีความคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	ท่านมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานสามารถไว้วางใจและพึ่งพาอาศัยกันได้	avg_ผูกพันด้าน
N	Valid	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.94	3.85	3.82	4.12	4.10	3.9650
Std. Deviation		.552	.646	.687	.669	.653	.48762

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล **ด้านความผูกพันต่อองค์กร**

Statistics

		ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับองค์กรนี้	ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	ท่านมีความคิดว่าท่านจะช่วยเหลือองค์กรทุกวิถีทางเมื่อองค์กรประสบปัญหา	ท่านมีความคิดว่าจะบอกต่อถึงสิ่งที่ดีขององค์กร	avg_ผูกพันองค์กร
N	Valid	400	400	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.30	3.44	3.30	3.60	3.74	3.4765
Std. Deviation		.625	.568	.602	.606	.763	.51430

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **เพศ**

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวมด้านความผูกพัน	ชาย	131	3.7064	.33546	.02931
	หญิง	269	3.6870	.39358	.02400

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
รวมด้านความผูกพัน	Equal variances assumed	4.773	.029	.484	398	.629	.01937	.04002	-.05930	.09804
	Equal variances not assumed			.511	297.802	.609	.01937	.03788	-.05517	.09392

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **อายุ**

ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.586	3	.195	1.391	.245
Within Groups	55.592	396	.140		
Total	56.178	399			

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **สถานภาพ**

ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.309	2	.154	1.097	.335
Within Groups	55.869	397	.141		
Total	56.178	399			

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **ระดับการศึกษา**

ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.928	2	.464	3.333	.037
Within Groups	55.250	397	.139		
Total	56.178	399			

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.267	5	.253	1.818	.108
Within Groups	54.911	394	.139		
Total	56.178	399			

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **รายได้ต่อเดือน**

ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.782	4	.195	1.394	.235
Within Groups	55.396	395	.140		
Total	56.178	399			

ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนลที่แตกต่างกัน จำแนกตาม **ตำแหน่งงาน**

ANOVA

รวมด้านความผูกพัน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.884	5	.177	1.260	.280
Within Groups	55.293	394	.140		
Total	56.178	399			

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกผันของพนักงานที่มีต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล

Correlations

		รวมด้านความผูกพัน	รวมสวัสดิการ	รวมก้าวหน้า	รวมมั่นคง	รวมสภาพแวดล้อม	รวมด้านแรงจูงใจ
รวมด้านความผูกพัน	Pearson Correlation	1	.629**	.678**	.783**	.359**	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	398	398
รวมสวัสดิการ	Pearson Correlation	.629**	1	.560**	.761**	.466**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	398	398
รวมก้าวหน้า	Pearson Correlation	.678**	.560**	1	.593**	.359**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	398	398
รวมมั่นคง	Pearson Correlation	.783**	.761**	.593**	1	.563**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	398	398
รวมสภาพแวดล้อม	Pearson Correlation	.359**	.466**	.359**	.563**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	398	398	398	398	398	398
รวมด้านแรงจูงใจ	Pearson Correlation	.745**	.859**	.761**	.890**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	398	398	398	398	398	398

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวบุศราคัม รักท้วม
วันเดือนปีเกิด วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2537

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยสยาม
ปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสยาม

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2560 บริษัท อยุธยา แคปปิตอล เซอร์วิสเซส จำกัด
พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2562 บริษัท บางปะกอก ฮอสพิทอล กรุ๊ป จำกัด
พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน บริษัท เอฟ แอนด์ ซี แคปปิตอล จำกัด

.....