



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

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

นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์¹

อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์²

Received 15 May 2019

Revised 23 August 2019

Accepted 30 August 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคทั้งหมด จำนวน 182 คน และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลที่อยู่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแคจำนวน 49 คน รวมทั้งหมด 231 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

ผลการศึกษาสรุปว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค พบว่า ทั้งด้านปัจจัย จูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่ามีปัจจัยจูงใจเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความ ผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีปัจจัยค้ำจุนเพียง 5 ด้านที่สามารถ พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Email: niwat_j@mail.rmutt.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Email: apisitjui@rmutt.ac.th



Abstract

The main objective of this study is 1) to study personal factors that affecting organization commitment of employees at Nong Khae hospital 2) to explore relationship between work motivation and organizational commitment of employees at Nong Khae hospital. The sample population consisted of 182 employees at Nong Khae hospital and 49 employees at Nong Khae sub-district health promoting hospital. The statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and Multiple Regression Analysis.

The study result can be summarized that the employees at Nong Khae hospital with different sex, age, education, income, year of service have no different in level of organizational commitment at statistical significance level of 0.05. The employees at Nong Khae hospital with different marital status have different in level of organizational commitment at statistical significance level of 0.05. Analysis of the relation between work motivation and organizational commitment it was found motivational factors and maintenance factors had high positive correlated with organizational commitment at statistical significance level of 0.01. It also found that only four variables of motivational factors that was able to predict the level of organizational commitment at statistical significance level of 0.05 and only five variables of maintenance factor that was able to predict the level of organizational commitment at statistical significance level of 0.05

Keyword: work motivation, organizational commitment

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกๆ ด้านเนื่องจากโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยอยู่ตลอดเวลาที่มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะองค์กรจะต้องแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถอยู่รอดเติบโตต่อไปได้ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนต่อไปได้อีกสิ่งหนึ่งก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจึงมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาบุคลากรให้สามารถอยู่กับองค์กรและยังต้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องรับรู้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริง เพราะเป็นสิ่งชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการก้าวหน้า การมีใจรักในงาน ความพึงพอใจในงาน หรือจากทัศนคติที่มีต่อองค์กร เช่น นโยบายการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมไปถึงความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถแสดงให้เห็นแนวโน้มที่บุคลากรต้องการจะออกจากองค์กร เพื่อใช้ในการรักษาให้บุคลากรยังอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดการเกิดความมั่นคง จึงแสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรภายในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นต้องอาศัยเวลาการมีส่วนร่วมในงานผ่านประสบการณ์ดีๆ ร่วมกับองค์กรมาก่อน และเพราะว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (Buchanan, 1974, น. 533 อ้างถึงใน พัชรินทร์ ฝวนิล, 2556, น. 31)



โรงพยาบาลหนองแคเป็นโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลหนองแค มีประชากร 18,403 คน แบ่งออกเป็น 16 ชุมชน จำนวน 3,342 หลังคาเรือน เฉลี่ย 4 คน/หลังคาเรือน อสม. 80 คน โรงเรียนเทศบาลประถมศึกษา 5 แห่ง โรงเรียนประถมเอกชน 1 แห่ง มัธยมศึกษา 1 แห่ง สถานบริการสาธารณสุขชุมชน 2 แห่ง และอำเภอหนองแค ประกอบด้วย 18 ตำบล 4 เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล 15 แห่ง ประชากรทั้งอำเภอ 96,567 คน มีประชากรที่อยู่ในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแค 51,133 คน มีบุคลากรระดับปฏิบัติงานทั้งหมด 182 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสัดส่วนของบุคลากรกับประชากรในการดูแลต่างกันมาก บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคจึงมีภาระงานมาก รวมไปถึงการที่ในปัจจุบันประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพงานบริการสูงขึ้น โรงพยาบาลหนองแคจึงต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์กรต่อไปได้

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเนื่องด้วยโรงพยาบาลหนองแคเป็นหนึ่งในองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร การศึกษาปัญหาจะทำให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างเสริมทั้งแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรของโรงพยาบาลหนองแค ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคเป็นกรณีศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

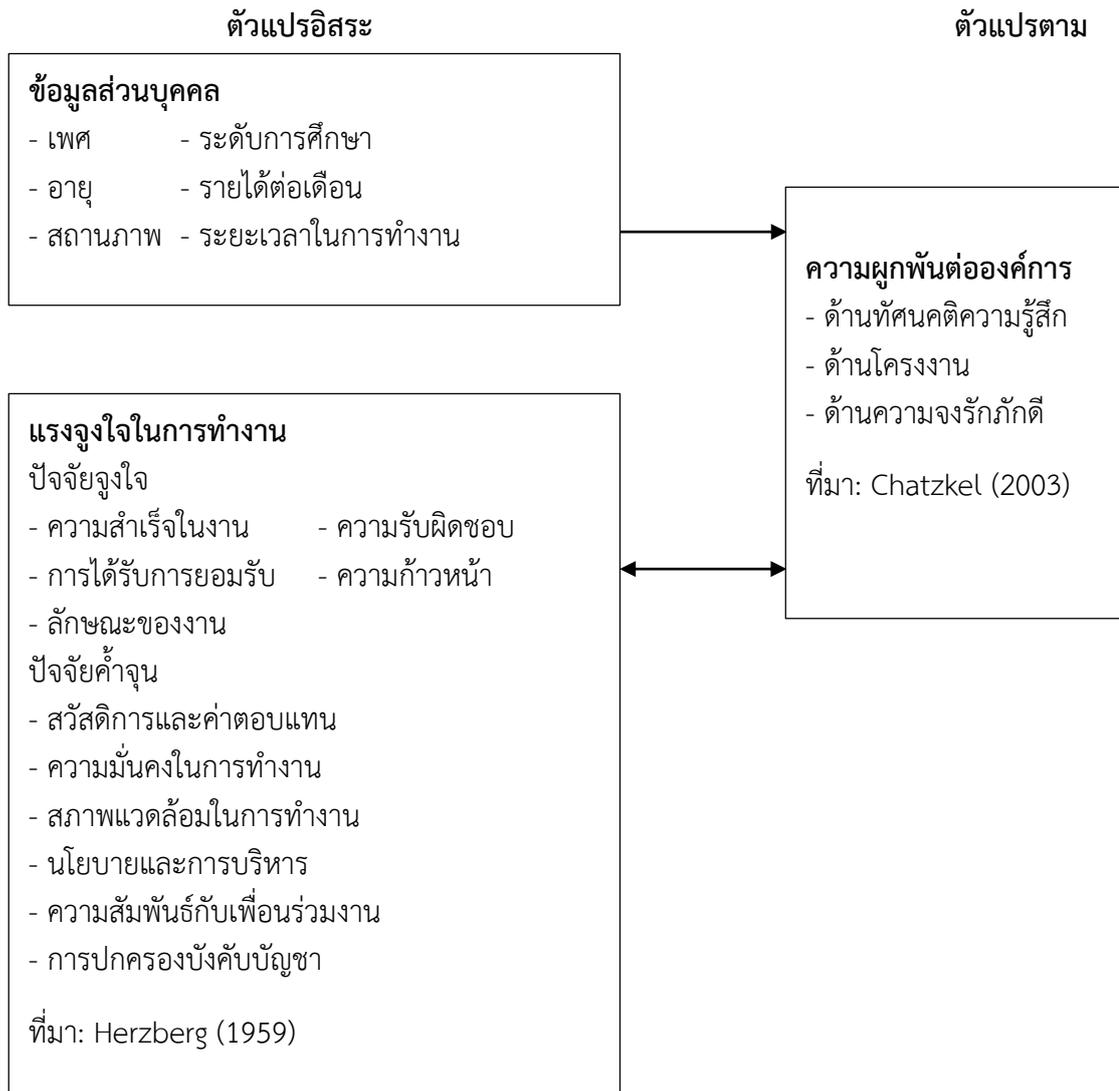
- 1) เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค
- 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค
- 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
- 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค



กรอบแนวคิด



การทบทวนวรรณกรรม

1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1959, อ้างถึงใน อภิญา ทองเดช, 2558, น. 21) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ถ้าได้รับการตอบสนองจะเพิ่มความพึงพอใจ แต่หากขาดปัจจัยนี้ก็จะไม่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานได้

2. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ การยกย่องชมเชยที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ



3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลทำนั้นมีโอกาสให้แสดงออกถึงความสามารถ มีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดในการสร้างสรรค์ เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ ทำง่ายและมีคุณค่า

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ได้รับอิสระที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามความตั้งใจของตนเอง มีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ในภาระงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องถูกกำกับดูแล

5. ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอกาสในการได้รับการขึ้นเงินเดือน

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ ไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นความพึงพอใจโดยตรง แม้จะได้รับการตอบสนองก็จะไม่เพิ่มความพึงพอใจ แต่หากขาดปัจจัยนี้จะเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและตำแหน่ง ความปลอดภัยในอาชีพ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานทางกายภาพ เช่น สถานที่ทำงาน เวลาในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ มีความเหมาะสม สะดวกสบายเอื้อต่อการทำงาน รวมไปถึงสัดส่วนความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับบุคลากร

4. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและบริหารต่างๆ ภายในองค์กร ระบบการทำงาน และประสิทธิภาพในการสื่อสาร รวมไปถึงกฎระเบียบขององค์กรและโอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายขององค์กร

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีเข้าใจซึ่งกันเป็นอย่างดี

6. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาซึ่งเกิดจากความสามารถ และวิธีการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม รวมไปถึงความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

2) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

Chatzkel (2003, อ้างถึงใน บุษกร ทรงมีฤทธิ์, 2559, น. 61) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงทางจิตใจ ความรู้สึก หรือสติปัญญา ระหว่างบุคคลกับองค์กร มีการยอมรับเป้าหมาย ทิศทางในการทำงานขององค์กรนั้นๆ บ่งบอกถึงความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายลักษณะด้วยกัน โดยแยกออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ความผูกพันด้านทัศนคติความรู้สึก ความผูกพันในลักษณะนี้บ่งบอกถึงการที่บุคคลมีสายสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับองค์กรของตน แสดงออกถึงความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กรมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันด้านโครงสร้าง ความผูกพันในลักษณะนี้บ่งบอกถึงการที่บุคคลต้องอยู่กับองค์กรเนื่องจากความจำเป็น เพราะไม่สามารถออกจากองค์กรไปได้ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่องค์กรมีให้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขผูกมัดที่ทำให้บุคคลเหล่านี้ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านความจงรักภักดี ความผูกพันในลักษณะนี้บ่งบอกถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรด้วยสำนึกในภาระหน้าที่ ซึ่งอาจเกิดจากความสำนึกในบุญคุณที่องค์กรเคยได้อุปถัมภ์ตนเอง เช่น ทุนการศึกษา เสนองงานให้ทำ ช่วยเหลือในช่วงที่ยากลำบากในชีวิต เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ จิระพร จันทภาโส (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พัชรินทร์ ฝนิล (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ศราวุธ แสงประกาย (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายกรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด สรนนท์ บางแสง (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) สุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต อภิญญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยมีขอบเขตด้านประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคจำนวนทั้งหมด 182 คน และบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดูแลของโรงพยาบาลหนองแคจำนวน 49 คน รวมทั้งหมด 231 คน และเริ่มทำการเก็บข้อมูลช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 3 ส่วนดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นผู้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence) หรือ ค่า IOC > 0.65 และได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีผลการทดสอบเท่ากับ 0.97

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรตัวอย่าง ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ Independent Sample t-test ในกรณีที่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมี 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ในกรณีที่ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีมากกว่า 2 กลุ่ม และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)



ผลการวิจัย

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 74 คน มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 138 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 135 คน มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 81 คน มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน

2) ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน สรุปว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.93 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และบุคลากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.02 รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 น้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน

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

3) ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร สรุปว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านทัศนคติความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.76 รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 น้อยที่สุด คือ ด้านโครงการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ

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

4) การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยเชิงใจใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

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

R = 0.732, Adjust R² = 0.525, F = 51.867

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) เนื่องจากค่า VIF น้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ปัจจัยเชิงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้ประมาณร้อยละ 52.5 (Adjust R² = 0.525) หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.5 ที่เหลืออีกร้อยละ 47.5 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.203 โดยปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า ($\beta = .249$) รองลงมาเป็น ด้านลักษณะของงาน ($\beta = .247$), ด้านการได้รับการยอมรับ ($\beta = .177$), ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta = .173$) ตามลำดับ ซึ่งนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนดิบ

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

สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนมาตรฐาน

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

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยค่าจูน	B	S.E.	β	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	1.065	.184		5.793	.000		
สวัสดิการและค่าตอบแทน	-.116	.042	-.179	-2.755	.006*	.535	1.870
ความมั่นคงในการทำงาน	.186	.051	.248	3.682	.000*	.500	2.001
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.315	.050	.404	6.242	.000*	.543	1.843
นโยบายและการบริหาร	.109	.055	.155	1.998	.047*	.376	2.663
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.127	.056	.154	2.241	.026*	.479	2.089
การปกครองบังคับบัญชา	.031	.046	.049	.679	.498	.429	2.331

R = 0.701, Adjust R² = 0.478, F = 36.073

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากค่า VIF น้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.1 ปัจจัยค่าจูนสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรได้ประมาณร้อยละ 47.8 (Adjust R² = 0.478) หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.8 ที่เหลืออีกร้อยละ 52.2 เป็นผลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.184 โดยปัจจัยค่าจูนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = .404$) รองลงมาเป็น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = .248$), ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = .155$), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = .154$), ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\beta = -.179$) ตามลำดับ ซึ่งนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของคะแนนดิบ

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

สมการถดถอยหรือสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของคะแนนมาตรฐาน

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

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	
สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า มีเพียงสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า มีปัจจัยจูงใจเพียง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปัจจัยค่าจูง พบว่า มีปัจจัยค่าจูงเพียง 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจากมากไปน้อย คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ โดยมีปัจจัยค้ำจุน 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยค้ำจุนทั้ง 4 ด้านนี้เพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นด้วย ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นความผูกพันต่อองค์กรจะลดลง หรือเมื่อปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนลดลงความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1) จากผลการศึกษา พบว่า โรงพยาบาลหนองแคควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยมุ่งพัฒนาปัจจัยจูงใจในด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงานให้มากขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้ามากเป็นอันดับแรก เนื่องจากความก้าวหน้าจะตอบสนองต่อความคาดหวังที่จะเติบโตในหน้าที่การงานช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ต้องให้ความสำคัญกับด้านอื่นๆ มากขึ้นด้วยเช่นกัน เพื่อรักษาและเพิ่มระดับแรงจูงใจให้กับบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทำงานทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2) จากผลการศึกษา พบว่า โรงพยาบาลหนองแคควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยมุ่งพัฒนาปัจจัยค้ำจุนในด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มากขึ้น โดยควรให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมากที่สุด เนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนน้อยกลับมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนน้อยมีความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนมากขึ้นจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนมากอยู่แล้ว จึงต้องจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ดีขึ้นเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ส่วนในด้านอื่นๆ นั้นก็ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเช่นกัน เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่มากขึ้นสามารถทุ่มเทเวลาทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีความกังวล

3) จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีระดับความผูกพันความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านโครงการ ที่มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้กับบุคลากรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่จะทำให้บุคลากรไม่ต้องการออกจากองค์กรเนื่องจากกลัวเสียผลประโยชน์ แต่ที่บุคลากรยังอยู่กับองค์กรเพราะความจำเป็นต่างๆ ซึ่งทำให้ถ้าหากบุคลากรมีโอกาสที่จะสามารถไป应聘ที่อื่นให้ผลตอบแทนดีกว่าได้ก็อาจจะออกจากองค์กรไป จึงต้องให้ผลประโยชน์กับบุคลากรให้มากกว่าเดิม ไม่ให้บุคลากรทำงานเพราะความจำเป็นแต่ทุ่มเททำงานเพราะต้องการรักษาผลประโยชน์ของตนเอง รวมไปถึงการรักษาระดับความผูกพันในด้านอื่นๆ เอาไว้ไม่ให้ลดลงและควรทำให้เพิ่มขึ้นไปให้ดีกว่าเดิมเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ตัวแปรมีความครอบคลุมมากขึ้น เช่น ผลการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมในการทำงาน
- 2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น
- 3) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความหลากหลายระหว่างกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น ความแตกต่างระหว่างกลุ่มเจนเนอเรชั่นของบุคลากร
- 4) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ใกล้เคียงกัน เช่น เปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาระหว่างองค์กรทั้ง 2 ประเภท

เอกสารอ้างอิง

- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- บุษกร ทรงมีฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเล็กทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). (ปัญหาพิเศษ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศราวุธ แสงประกาย. (2556). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย กรณีศึกษาบริษัท เดอเบล จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อภิญา ทองเดช. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(40), 533-546.



Chatzkel, J.L. (2003). **Knowledge Capital: how knowledge-based enterprises really get built.** New York: Oxford university press.

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