

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของสถาบันประสาทวิทยา

(Work Motivation and Organization Commitment
Of The Prasat Neurological Institute)

จิรนนท์ ทองจันทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาทวิทยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาบันประสาทวิทยา จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสถาบันประสาทวิทยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด เป็นข้าราชการ อายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท แรงจูงใจโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันประสาทวิทยาโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความ

เป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The research aims to study the incentive to work and commitment to the organization of the Institute of Neurology. The sample used in this study is that the personnel Neurological Institute 286 person by questionnaire was used to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, average and standard deviation. T test One-way analysis of variance and the statistical correlation Pearson. The results showed that personnel Neurological Institute. Most are women aged 31 years and above, the level of education, single, official, more than six years of age and average income per month 15,001 - 20,000 baht overall motivation and motivation aspects. In most part of the motivation and the motivation of power relation at a high level. The Engagement to personnel Neurological Institute as a whole and in terms of their confidence so strongly to accept the goal and values of the organization, its

willingness to devote considerable effort the benefit the organization and its passion. Fervently to preserve the members of the organization at a high level. For hypothesis testing found that people with gender, age and status differences with ties to the organization as a whole and individually. Including its desire to maintain the membership of the organization, its willingness to devote considerable effort to benefit the organization and its strong confidence to accept the goals and values of the organization not different.

Personnel with different levels of education. The engagement profile in terms of their confidence so strongly to accept the goals and values of the organization, its willingness to devote considerable effort to benefit the organization and its desire to maintain. The members of the organization the difference was statistically significant at the 0.01 level. People with different jobs. The engagement aspect, the sentiment strongly to accept the goals and values of the organization, its willingness to devote considerable effort to benefit the organization and its desire to maintain. The members of the organization at different levels of statistical significance at 0.01. Personnel between different working times. The engagement profile in terms of their confidence so strongly to accept the goals and value of the organization, its willingness to devote considerable effort to benefit the organization and its desire to maintain. The members of the organization at different levels of statistical significance at 0.01. Personnel the average income per month varies with ties to the enterprise areas. Confidence strongly to accept the goals and values of the organization, its willingness to devote considerable effort to benefit the organization and its desire to maintain the membership of the organization is different. At the level of statistical significance at 0.01

Keywords: Work Motivation, Organization Commitment

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความผันผวนอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสาเหตุทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เปรียบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องปรับตัวให้ทันกับสภาวะการณ์เหล่านี้ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่และเติบโตภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้สอดคล้อง

กับสภาวะแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในองค์กรย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ในองค์กร (ฉัตรยา กฤตยาพงศ์พันธุ์, 2553) แรงจูงใจจึงถือเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการทำงาน เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีทิศทาง มีความสอดคล้องกับแผนงานในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจนี้ไม่ได้ขึ้นกับพฤติกรรมส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับพฤติกรรมสนับสนุนจากองค์กร ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล เพื่อให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

โรงพยาบาลมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพ โดยการให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลแบบองค์รวม รวมถึงการพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อม ซึ่งการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรของแต่ละฝ่ายในโรงพยาบาล ดังนั้นโรงพยาบาลทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน จึงพยายามหาทางที่จะปรับปรุงการบริหารงานด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ในทางการจัดการนั้นเรามีปัจจัยนำเข้า 4 M's ได้แก่ คน (Man) การจัดการ (Management) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ซึ่งปัจจัยที่สำคัญคือ คน เพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และยุ่งยากของผู้บริหาร ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้การดูแลของตน ซึ่งการวางแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญของการวางแผนทางธุรกิจ โดยจะต้องดูแลให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับการบริหารงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตลอดจนรักษาให้มีสมาชิกในโรงพยาบาลได้ทุ่มเทจิตใจให้กับโรงพยาบาลด้วยความเต็มใจ เพื่อให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งวิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล (ยูอัจฉ์ ศรีนวลนทร์, 2550 อ้างถึงใน สาธิยา เปรื่องเจริญ, 2552)

สถาบันประสาทยุทธศาสตร์ เป็นหน่วยงานภาครัฐเพียงแห่งเดียวที่รับผิดชอบงานวิชาการด้านระบบประสาทของประเทศ โดยมีความสามารถในการผลิตและถ่ายทอดผลงานวิชาการ รวมทั้งการให้บริการเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพสำคัญระดับประเทศด้านโรคระบบประสาทอย่างเป็นระบบ ในส่วนของบุคลากร มีการแบ่งหน้าที่ตามภาระงาน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค นักวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นต้น ปัจจัยสำคัญที่มุ่งใจให้บุคลากรผูกพันในการบรรลุพันธกิจ ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก ได้แก่ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เช่น การสรรหาว่าจ้างที่เป็นธรรม การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ แรงจูงใจ การให้รางวัล เป็นต้น ส่วนปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (คิดแบบนักวิชาการ ทำงานแบบมืออาชีพ ยึดคนไข้เป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส) และค่านิยมองค์กร โดยจำแนกรายละเอียดตามกลุ่มของบุคลากร แต่เนื่องจากสถาบันประสาทยุทธศาสตร์เป็นองค์กรภาครัฐ จึงไม่มีการจัดตั้งต่อรองในลักษณะของสหภาพแรงงาน แต่มีกลุ่มงานหรือชมรมในลักษณะอื่น เช่น องค์กรแพทย์ องค์กรพยาบาล องค์กรนักวิชาการ ชมรมลูกจ้าง เพื่อผลคูณไว้ซึ่งมาตรฐานจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น (สถาบันประสาทยุทธศาสตร์, 2553)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาทยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นสารสนเทศสำคัญในการตัดสินใจ เพื่อจะใช้กำหนดนโยบายให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกันมากขึ้น และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันประสาทยุทธศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถาบันประสาทยุทธศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรสถาบันประสาทยุทธศาสตร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถาบันประสาทยุทธศาสตร์

2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร สถาบันประสาทวิทยา

3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะนำไปใช้เป็นสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ เพื่อจะใช้กำหนดคน โยบายให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกันมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาทวิทยา เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจ วิเคราะห์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่

อำนาจ

ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสถาบันประสาทวิทยา จากบุคลากร 2 ประเภท จำแนกตามตำแหน่งงาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ พนักงานสาธารณสุขและ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 1,000 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ เดือนมิถุนายน 2558)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ระหว่างเดือนมิถุนายน 2558 ถึง สิงหาคม 2558

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาทวิทยา สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอธิบายได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่

1. ข้อมูลลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันประสาทิทยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 31 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมาคือ พนักงานสาธารณสุข มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท รองลงมาคือ ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. แรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันประสาทิทยา พบว่า แรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บุคลากรมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ท่านปฏิบัติงานเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความตั้งใจจริงและเสร็จทันตามกำหนดเวลา ส่วนบุคลากรมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้ และท่านปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

บุคลากรมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านมีการแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน ท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และท่านอาศัยเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

บุคลากรมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้า ท่านต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง ส่วนบุคลากรมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานกลุ่ม

3. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาทวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรท่านในทางลบจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที ท่านยินดีกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ค่านิยมขององค์กรเป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับได้ และท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานขององค์กรนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ท่านภูมิใจอย่างมากที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรนี้เป็นแรงบันดาลใจให้ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานที่องค์กรนี้ ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรแม้ว่าองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่าก็ตาม ท่านต้องการที่จะทำงานจนเกษียณ ส่วนบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านจะไม่เข้าร่วมโครงการ หากองค์กรมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรให้ข้อเสนอแนะว่า การทำงานขององค์กรไม่เป็นระบบ ผู้ร่วมงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่มีสวัสดิการ เงินเดือนน้อยไม่พอสำหรับค่าครองชีพ และองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความผูกพันให้องค์กร โดยผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะ

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน
ประสาธาวิทยา

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย มีความสัมพันธ์กันในระดับปาน
กลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมเพิ่มมากขึ้น จะทำ
ให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปาน
กลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
เพิ่มมากขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจเพิ่มมา
กขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปาน
กลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ
เพิ่มมากขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันประสาธาวิทยา
มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยระดับ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันประสาธาวิทยา พบว่า
แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงาน
ด้วยความรับผิดชอบ ท่านปฏิบัติงานเต็มความสามารถจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้ง

ไว้ และท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความตั้งใจจริงและเสร็จทันตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามทำให้ได้ตามที่กำหนดไว้ และท่านปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท อยู่ในระดับมาก

ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเสมอ ท่านมีการแก้ปัญหาให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน ท่านไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และท่านอาศัยเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา อยู่ในระดับมาก

ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้า ท่านต้องการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ส่วนท่านต้องการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันประสาทวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรท่านในทางลบจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ไขทันที ท่านยินดีกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ค่านิยมขององค์กรเป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับได้ และท่านรู้สึกมั่นใจในอนาคตการทำงานขององค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านภูมิใจอย่างมากที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรนี้เป็นแรงบันดาลใจให้ท่านทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรที่ท่านทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานที่องค์กรนี้ ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรแม้ว่าองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่าก็ตาม และท่านต้องการที่จะทำงานจนเกษียณ อยู่ในระดับมาก ส่วนท่านจะไม่เข้าร่วมโครงการหากองค์กรมีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิจัยบุคลากรที่มี เพศ อายุ และสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลินทร สือเศรษฐสิทธิ์ (2552) พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงาน

พลังงานภูมิภาคที่ 1 (ปทุมธานี) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ในประเด็น ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา หรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นตำแหน่งประเภทพนักงานหรือลูกจ้างชั่วคราวที่ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ บุคลากรเหล่านี้จึงเสาะแสวงหาสถานที่ทำงานใหม่ๆ ที่มั่นคงและมีอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นกว่าที่เดิมที่เคยทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ สเตียร์ส และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง

ในประเด็นตำแหน่งงาน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน โดยข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานราชการ พนักงานสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากข้าราชการและลูกจ้างประจำจะมีความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และมีความรู้สึกผูกพันต่อหน้าที่การงาน โดยพยายามจะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมรี อี เซลดอน (Mary E. Sheldon, 1971 อ้างถึงใน เปรมททัย พึ่งบุญ ณ อยุธยา , 2551) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไว้ในการเข้าปฏิบัติงานกับองค์กร ได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งสิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไว้ในการเข้าปฏิบัติงานกับองค์กร ได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งสิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนกลับคืนมา โดยอาจจะส่งผลเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในหน้าที่การงาน ระดับตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวรรณ ทิพย์ปัทมาศ (2549)

พบว่า พนักงานในโรงแรมหัวหินแกรนด์ แอนด์ พลาซ่า ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548) พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในประเด็นอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุงานในช่วง 3-6 ปี และมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี และ 1-3 ปี เนื่องจากอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ในช่วง 3-6 ปี และมากกว่า 6 ปี ถือว่าเป็นผู้ที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า รวมทั้งมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ ชูมาลัยวงศ์ (2545) พบว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ลักษณะงานจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์ (2548) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในประเด็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีผลให้การทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้องค์กรมีน้อยลง และส่งผลทำให้พนักงานขาดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากรายได้ของบุคลากรมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากการกำหนดตามลักษณะของงานหรือค่าของงานในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ (2552) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันประสาทวิทยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสถาบันประสาทวิทยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด เป็นข้าราชการ อายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ซึ่งปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญที่สถาบันประสาทวิทยาควรทราบ และนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในด้านสารสนเทศสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจเพื่อจะใช้กำหนดนโยบายให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกันมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า อาจมีทางเลือกการปฏิบัติงานหรืออาชีพการทำงานที่เป็นอยู่สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการทำงานและการพัฒนาไปเป็นผู้บริหาร ได้มากกว่า ผู้บริหารควรให้โอกาสความก้าวหน้ากับบุคลากรในทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน โดยอาจนำประสพการณ์การทำงาน อายุงาน และผลงานประจำปีเข้าพิจารณาประกอบกัน เพื่อให้โอกาสพนักงานควรได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลไปถึงความผูกพันกับองค์กรได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศในองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันประสาทวิทยาเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษานุเคราะห์ไปยังระดับกรมหรือกระทรวง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ์. (2549) เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา นครปฐม.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). “การจูงใจและการเสริมแรง” พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บช.บ.เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานของกลุ่มบริษัทธุรกิจเอกชนที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการนำเข้าและจำหน่ายสินค้าอุปโภค. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิฑูรย์ สิมะ โชคดี. (2539). พจนานุกรมศัพท์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย กรุงเทพฯ:
- วุฒิชัย จ่านง. (2525) การจูงใจในองค์การธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วัฒนา ศรีสม. (2551). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภค ของบริษัท ไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริมาศ ยอดข้มศิริ. (2552). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชัญการณจน์ เหลืองอรุณกิจ. (2551). ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาริดา ส้วนตร. (2549). แรงจูงใจและความพึงพอใจของผู้นำระดับกลางในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990, March). The Measurement and Antecedents of Affective,

Buchanan II, B. (1974, March). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19: 533.

Herzberg, Frederick and other. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, Inc.

Porter, L.W. (1974< December). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**. 59: 603-609.

Steer, R.M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22: 46-49, 77.

Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York: John Willy and Sons.