

ปัจจัยคำจูนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2554

ปัจจัยคำจูนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยคำจูนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2554

วรรณ บุญเฝ้า. (2554). ปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ มีระดับตำแหน่งงาน เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี
2. บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้ อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
4. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้องานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่องานสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

HYGIENE AND MOTIVATION FACTORS INFLUENCING PERSONNEL ENGAGEMENT IN A
PHARMACEUTICAL BUSINESS



AN ABSTRACT
BY
WANNEE BOONPAO

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

May 2011

Wanee Boonpao. (2011). *Hygiene and Motivation Factors Influencing Personnel Engagement in a Pharmaceutical Business*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Professor Dr.Paiboon Archarungroj.

The research aimed to study hygiene and motivation factors influencing personnel engagement in a pharmaceutical business classified by demographic data, and to study relationship between hygiene factors and motivation factors influencing personnel engagement in a pharmaceutical business. Tool for data collection was questionnaire. Statistics for data analysis were percentage, standard deviation, t-test for testing the difference of means, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient.

Research results were as follows:

1. The study of demographic data found that most samples were female, holding bachelor degree, having single status or separate living, having position level as operational personnel, aging between 31 and 40 years old and having duration of work less than five years.
2. Personnel with different gender, marital status and position level had no difference in organization engagement at statistical significance of 0.05 levels.
3. Hygiene factors in work operation in category of management policy, work security, relation to supervisor and relation to colleague were related with overall personnel engagement in organization at statistical significance of 0.01 levels. Whereas working condition in proper allocation of work place and suitable to work were not related with overall personnel engagement in organization at statistical significance of 0.01 levels.
4. Motivation factors in work operation in category of work advancement, work responsibility and respect were related with overall personnel engagement in organization at statistical significance of 0.01 levels. Whereas category of work characteristic in challenging work on hand and category of working accomplishment in modifying delegated work for accomplishment were not related with overall personnel engagement in organization at statistical significance of 0.05 levels.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จ เรียบร้อย สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ อาจารย์ ดร. ล้ำสัน เลิศกุลประหยัด และอาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณา ให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุก ท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ทุกท่านที่กรุณาตอบ แบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนนิสิต และ เพื่อนร่วมงาน ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคงเป็นกำลังใจ เสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่ คุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและวางรากฐาน แห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง หากมี ข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

วรรณิ บุญเผ่า

สารบัญ

บทที่

หน้า

- 1 บทนำ
 - ภูมิหลัง
 - ความมุ่งหมายของการวิจัย
 - ความสำคัญของการวิจัย
 - ขอบเขตของการวิจัย
 - นิยามศัพท์เฉพาะ
 - กรอบแนวคิดในการวิจัย
 - สมมติฐานในการวิจัย
- 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
 - แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
 - แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3 วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย
 - การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
 - การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
 - การกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย	
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
อภิปรายผล	
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	100
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	103

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

 ภาคผนวก ก

 ภาคผนวก ข

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงตารางเปรียบเทียบเรียงลำดับความสำคัญของความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจของพนักงานและผู้บังคับบัญชา	25
2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการ ทำงาน.....	40
3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้านของปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน.....	43
4 แสดงระดับปัจจัยคำจุนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านนโยบายการบริหาร.....	44
5 แสดงระดับปัจจัยคำจุนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	45
6 แสดงระดับปัจจัยคำจุนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านสภาพการทำงาน.....	45
7 แสดงระดับปัจจัยคำจุนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	46
8 แสดงระดับปัจจัยคำจุนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	47
9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน.....	47
10 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	48
11 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านรับผิดชอบในงาน.....	49
12 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	49
13 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	50
14 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	51

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคคลกรในองค์กรธุรกิจ เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่งเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยรวม.....	52
16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ.....	53
17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของบุคลากรใน องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	54
18 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษา โรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	55
19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	56
20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาต่อความผูกพันของ บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	57
21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษา โรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	58
22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	59
23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานต่อความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	60
24 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษา โรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	61
25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค่าจุนในการ ปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหาร ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรใน องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง	62
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค่าจุนในการ ปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของ บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	65
28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	67
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	69
30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง	71
31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	72
32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	74
33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	75
34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง.....	77
35 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบสมมติฐาน.....	78

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
---	----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทย อยู่ในสภาวะถดถอย ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรแห่งหนึ่ง* ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกที่มีความเชี่ยวชาญอย่างยิ่งในด้านการดูแลสุขภาพ ทำธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรค ต้องปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จึงมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าว ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงาน ภายใต้ต้นนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป บางครั้งก็ต้องการลดเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ตลอดจนลดจำนวนพนักงานลง เป็นการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและผ่านวิกฤตต่างๆไปได้

การปรับตัวไปในทิศทางดังกล่าว ปัจจัยสำคัญย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน แบบการบริหารงาน และความมั่นคงในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องตรวจสอบปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตต่อไปได้

นอกจากนี้การทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ยังเป็นสิ่งจำเป็นต่อธุรกิจที่มีการแข่งขันกันในเรื่องการซื้อตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งถ้าบุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรและความมั่นคงในการทำงานแล้ว บุคลากรก็จะทำงานอยู่ต่อไปตราบเท่าที่เขายังมั่นใจ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับมีความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กร การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวบุคลากรเอง ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จนได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

ดังนั้น ในสถานการณ์ที่มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้ ทำให้เสี่ยงต่อการถูกจ้างออก เมื่อองค์กรต้องการลดค่าใช้จ่าย ทำให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ทราบว่าจะโดนจ้างออกเมื่อไหร่ บุคลากรก็จะทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจหรือไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่ง

หมายเหตุ *เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง

ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง หากได้รับการติดต่อให้ไปทำงานในองค์กรที่ได้รับผลตอบแทนสูงกว่าก็จะไปทันที เนื่องจากขาดความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
5. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
6. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยค่าจูง และปัจจัยแรงจูงใจเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่งของบุคลากรในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคนไทยขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ทั้งหมด จำนวน 160 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2553) (เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้ชื่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคนไทยขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนบุคลากรคนไทยทั้งหมดเท่ากับ 160 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด / แยกกันอยู่

1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.4 ระดับตำแหน่งงาน

1.4.1 บุคลากรระดับปฏิบัติการ

1.4.2 บุคลากรระดับผู้บริหาร

1.5 อายุ

1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

1.5.2 31-40 ปี

1.5.3 41 ปีขึ้นไป

1.6 ระยะเวลาการทำงาน

1.6.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.6.2 6-10 ปี

1.6.3 11-15 ปี

1.6.4 16 ปี ขึ้นไป

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- 2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

- 3.1 ด้านนโยบายการบริหาร
- 3.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.4 ด้านสภาพการทำงาน
- 3.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent)

ความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ได้แก่ พนักงานฝ่ายชายและการตลาด พนักงานฝ่ายขึ้นทะเบียนยา พนักงานฝ่ายโลจิสติกส์และควบคุม พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล และพนักงานฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นคนไทย

1.1 บุคลากรระดับปฏิบัติการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในแต่ละฝ่ายขององค์กร

1.2 บุคคลระดับผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ที่ดูแลรับผิดชอบงานในระดับฝ่ายงาน

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วเสร็จตามเวลา รวมทั้งสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและทำให้เกิดแรงจูงใจการทำงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ในด้านความคิดเห็น ความสามารถ และการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสม งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และลักษณะกระบวนการงานชัดเจน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน การที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตัวบุคลากร

2.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ทำหาคความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในงาน โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 นโยบายในการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบของนโยบายในการบริหาร ที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายธนาคาร การนำไปปฏิบัติ ความรวดเร็วในการประกาศนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำ การประเมินผลการทำงาน

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง องค์ประกอบซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความสามัคคี ความช่วยเหลือ การแบ่งปันข่าวสาร

3.4 สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ห้องทำงาน แหล่งข้อมูลประกอบการทำงาน

3.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์ประกอบซึ่งเป็นความมั่นคงในงาน ได้แก่ การลดเงินเดือน การถูกเชิญออก อัตราการต่อสัญญาว่าจ้างเพื่อทำงานต่อ

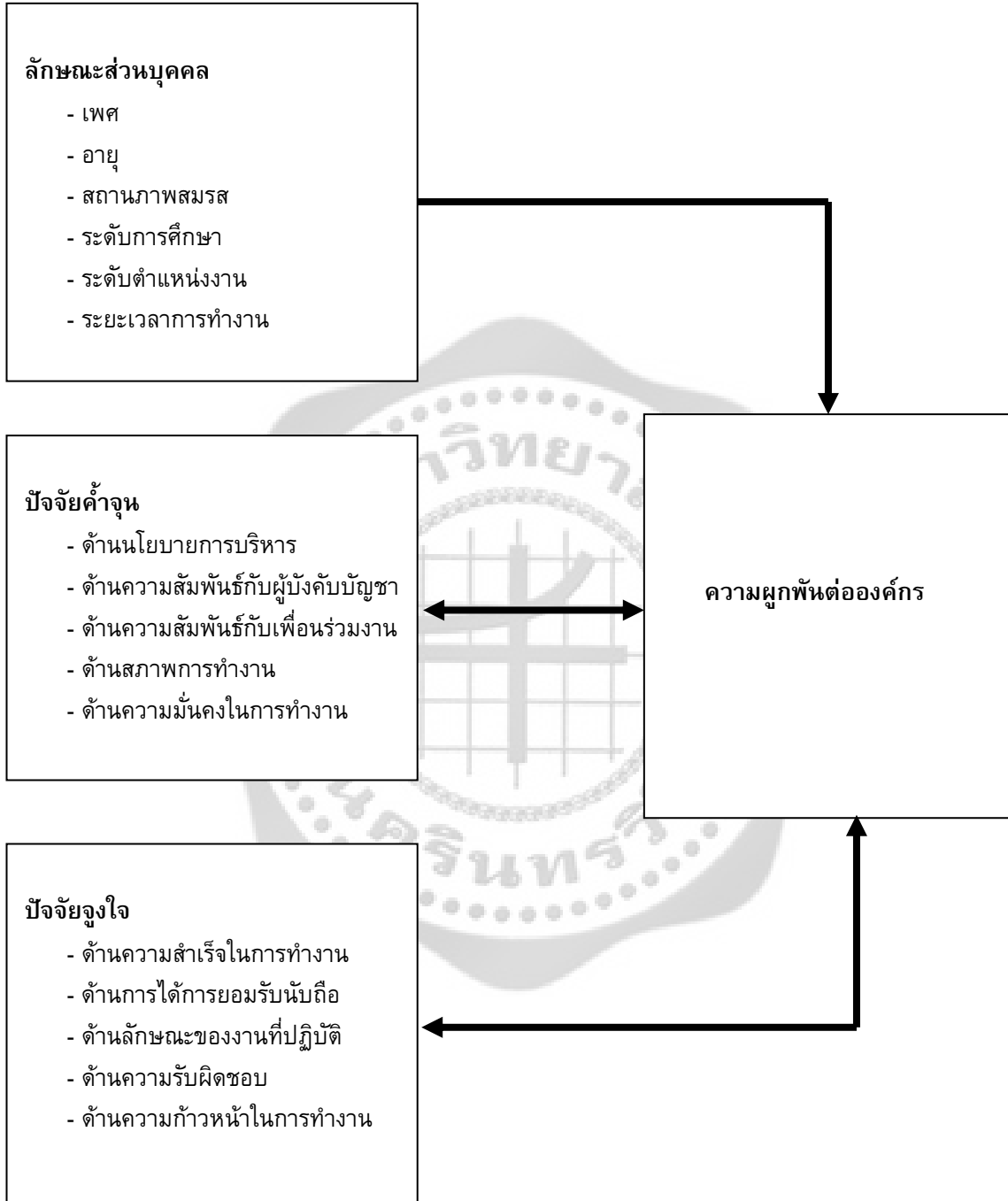
4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความปรารถนาขององค์กรแห่งหนึ่ง ที่จะผูกมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคลากรจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคลากรในหน่วยงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง” มีกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent)

ตัวแปรตาม
(Dependent)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่างกัน
2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
 - 4.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลล์แลนด์
 - 4.4 ทฤษฎีการจูงใจ อีอาร์จี ของอัลเดอร์ เฟอร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529: 312 – 315) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น การวิจัย โดย ซี.เมเบิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟี่ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะ

ยากขึ้นตามอายุของคน que เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน ก็ยังมีความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ส่วนด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538:41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ปรมะ สตะเวทิน. 2533:112) โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers;&Yates, 1980:P.87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อ เพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและ

เข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษามากมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

เดอร์เฟอร์ (พีระ จิโรสมณ, ม.ป.ป.: 645-646; อ้างอิงจาก Defleur, Melvin. 1996. Theories of Mass Communication.) ได้เสนอทฤษฎีที่กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชนถึงผู้รับสาร และเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น DeFleur ได้สอน ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory)

เดอร์เฟอร์ (DeFleur. 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาค หรือทางร่างกายแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไข ที่กำหนดการรับรู้ข่าวสารมีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือ พัฒนา ปรับปรุง แก้ปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้แก่กันและกัน การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (บรรองค์ โดจินดา. 2543: 372-374) มีดังนี้ คือ

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal interaction) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีเป้าหมาย มีความต้องการของบุคคล จะต้องมีความเชื่อ ความศรัทธาที่บุคคลนั้นยึดถือ ที่สำคัญคือต้องมีความนึกคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่น และมีความต้องการเป็นสมาชิก

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

2.1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน

2.2 ให้บุคลากรรู้จักมุ่งหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.3 ให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธาแก่องค์กร โดยผู้บริหารพยายามกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหารก่อน

2.4 มอบหมายงานที่บุคลากรสนใจ พอใจที่จะปฏิบัติให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานว่าเป็นของทุกคน และให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 มีการให้ผลประโยชน์ร่วมกัน

2.6 มีการทำงานเป็นทีม

2.7 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานดังนี้

3.1 แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน สนใจผู้อื่น ให้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างจริงจัง

3.2 มีความจริงใจที่จะทำให้อื่นๆ กระจ่างหรือร่นในการทำงาน

3.3 แสดงตัวเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นผู้อื่นให้พูดถึงตัวเอง และเป็นเรื่องที่ผู้อื่นสนใจ

3.4 พยายามทำให้อื่นๆ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และกระทำด้วยความจริงใจ ตระหนักถึงคุณค่ามากกว่าวัตถุสิ่งของ

3.5 มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และเกรงใจ

3.6 พยายามปรับปรุงจุดที่ตัวเองบกพร่องก่อนเสมอ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพัน

สทิน และพอร์ตเตอร์ (Strees; & Porter. 1983: 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร คือธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540: 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กรแสดง

ออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เกสรา สุขสว่าง (2540: 102) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ 1) มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความตั้งใจและมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรและ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540: 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันว่า หมายถึงความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จ และสิ่งที่ดีต่อองค์กร (นอร์ทคราฟท์ และเนล (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541: 30; อ้างอิงจาก Northcraft ; & Neale. 1990: 464))

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541: 8) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเข้ามาเป็นสมาชิกบุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

อิสเสนเบอร์เกอร์; และคนอื่น ๆ (Eisenberger.; et al. 1991: 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่าง การที่บุคคลรับรู้และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความมีอุตสาหะและความทุ่มเทให้กับองค์กรของสมาชิก

บูชานัน (Buchanan. 1974: 533 – 554) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 8) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

สเตียร์ส (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545: 11; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) ให้ความหมาย ของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ

บัญชา นิมประเสริฐ (2545: 7) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โบว์ดิทช์ และบูโน (Bowditch; & Bueno. 1997: 157 – 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้

1. ยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. ประารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

แมคกรี และฟอร์ด (บัญญัติ นิมประเสริฐ. 2542: 13; อ้างอิงจาก McGree; & Ford. 1987: 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment)

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544: 42) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม บังคับความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

อรฉัตร สรญาณธนาวุฒิ (2545: 17) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบถึงผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป

ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Bacder ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นั่นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

3.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

กล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมาย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่น ๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัวหรือกีฬา พนักงานที่มีความผูกพันจะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร

2. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและมีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น พอร์ทเตอร์; และสเตียร์ส (วิระวัฒน์ ยวงตระกูล. 2541: 14; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1974) ได้ให้ความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้าง และนำไปสู่การสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 25; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532: 30)

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสิน อาทิเช่น การจูงใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ

4. งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Organizational Goal Attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544: 41) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย นอกจากนี้ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร

สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman; & Kanuk. 1991:69)

การจูงใจ เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E. Woolfolk 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ ต้องการ (ไมเคิล ดอมเจน Domjan 1996)

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่พบบ่อยเห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Gerry A. Steiner ว่า “แรงกระตุ้น (Motives) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ”

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อ

เกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้อง ซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เหมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่งที่ยกมานี้

4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

(Frederick Herzberg two-factor theory or motivator-hygiene theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งที่ค้ำจุน

ทฤษฎี จูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในขณะปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าต้องการสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำหายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็น เวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าเป็นปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ

รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งทางกลุ่มผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

4.3 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClelland's Motivation Theory)

เดวิด ซี. แมคเคลลันด์ (David C. McClelland) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power)

แมคเคลลันด์ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึงในการ

ปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นอย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคิลล์แลนดีได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

4.4 ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (ซงชัย สันติวงษ์. 2533: 390) แอลเดอร์เฟอร์ ได้ย่อลำดับความต้องการของ มาสโลว์ เหลือเพียง 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (E: Existence needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความอยากได้ในสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร ผลตอบแทนตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R: Relation needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องกับ ด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้คือ คนเรามีความพอใจเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G: Growth needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้ มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ก่อนที่พวกเขาจะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่เขาได้พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกัน เช่นความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (Existence needs) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวความต้องการชื่นชม (Relation needs) ความต้องการสร้างสรรค์ (Growth needs) ยิ่งไปกว่านั้น Alderfer ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหา ความยกย่อง (Relation Needs) ความคิดสร้างสรรค์ (Growth Needs) ก่อนความกังวลใจ ต่อความต้องการดำรงอยู่ เช่นความหิวและความกระหาย (Existence Needs)

สรุปได้ว่าการจูงใจ เป็นการช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เนื่องจาก แรงจูงใจจะเป็นตัวที่กำหนดทิศทางต่าง ๆ ของการเกิดพฤติกรรมในตัวบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่า การจูงใจนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และ พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เป็นผลทันที ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็น

ได้จากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใน ความคิด การรับรู้ และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่ยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของคนได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ

ผลงานวิจัยในประเทศ

รสริน สกุลโรจนประวัตติ (2541: 90 - 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานบริการทางวิชาการและกลุ่มงานบริหารและธุรการทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างบรายนับจำนวน 815 ราย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน

โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้านมากกว่าเพศหญิง

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลางโดยใช้ ทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นกรอบแนวความคิด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระพบว่า ครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ครูอายุมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย ในด้านสภาพการทำงานด้านสถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษาไม่พบความแตกต่างกัน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและรายได้ สภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

บัญชา นิมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การจำแนกตามตัวแปรสายการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อระบบราชการและความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 230 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2541 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ โดยผลการ วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อการยอมรับและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อ

องค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ธานินทร์ สิทธิบุญชูร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในการกระบวนกรของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความหวังในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมชื่น นาคพลัง และศุภรักรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2546: 80) ศึกษาความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 127 ชุด จากพนักงานบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาค้นคว้าในภาพรวมพนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้าน การทุ่มเทความพยายามให้องค์กรด้วยความเต็มใจ ความศรัทธาในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตระหนัก

ถึงองค์กรการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์กร และความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์กรต่อไปนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงานและลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติกับองค์กร ระยะเวลา ประสบการณ์ร่วม วิธีเข้ามาเป็นพนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงานประจำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ฝ่ายงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

วิไลวรรณ สารีกุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก)” กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายโรงงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด โรงงานหัวหมาก จำนวน 236 คน โดยใช้แบบสอบถามพบว่า ความผูกพันของ

พนักงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก 6) ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และ 7) ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยด้านที่ 1) – 4) และ 6) – 7) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีเพียงด้านที่ 5) เพียงด้านเดียว ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ด้านนโยบายและโครงสร้างขององค์กร ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านภาพลักษณ์และทัศนคติที่มีต่อองค์กร

จุฑามาศ โพรธีศรี (2549) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าบริษัทได้นำแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และแนวคิดของ Gallup Path มาเป็นพื้นฐานในการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร เพื่อให้พนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จรวมทั้งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไปในอนาคต นอกจากนี้พบว่า หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้ชัดเจน นอกจากนี้พบว่าการบริหารจัดการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมีส่วนสำคัญมากในการสร้าง หรือกำหนดนโยบายให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และกำหนดให้ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความพึงพอใจ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบคืออัตราการลาออกของพนักงานสูง เนื่องจากสิ่งที่พนักงานไม่พึงพอใจคือ ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พนิดา จงดำเกิง (2551: 39) ศึกษาการสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: โรงแรม ABC (อ้างอิงจาก ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร 2551: งานวิจัยของ Kovach Kenneth A ในปี 1995) ในเรื่องของ Employee Motivation: Addressing a Crucial Factor in your organizations' performance ซึ่งได้ตีพิมพ์ในหนังสือ Employee Relations Today, vol 22, No 2 New York: John Wiley & Son, Inc. งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการศึกษาและสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน และระดับบังคับบัญชา ในเรื่องของปัจจัยที่จะสามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้ โดยให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาทำการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้จากมากไปน้อย แล้วนำเอาคำตอบของทั้งสองฝ่ายมาเปรียบเทียบกันดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความคิดเห็นพนักงาน	ความคิดเห็นระดับบังคับบัญชา
1. ความน่าสนใจของงานที่ทำ	1. ค่าจ้างที่ดี
2. ความชื่นชมต่อผลงานของผู้บังคับบัญชา	2. ความมั่นคงในงาน
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ	3. การเติบโตในองค์กร
4. ความมั่นคงในงาน	4. สภาพการทำงานที่ดี
5. ค่าจ้างที่ดี	5. ความน่าสนใจของงานที่ทำ

จากตารางจะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานระหว่างตัวพนักงานเองและของผู้บังคับบัญชานั้น มองต่างกันอย่างสุดขั้ว พนักงานเองมองว่าสิ่งที่ทำให้เขาทำงานได้และอยากทำงาน คือ ความน่าสนใจของงานที่ทำ และอันดับที่สองก็คือ ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจและให้ความชื่นชมต่อผลงานที่ทำได้ ส่วนเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินเดือนนั้น เป็นสิ่งสุดท้ายที่พนักงานนึกถึง แต่ในด้านของผู้บังคับบัญชากลับมองว่าสิ่งที่จูงใจพนักงานให้ทำงานได้ อันดับหนึ่งคือ เงินเดือน และอันดับที่สองคือ ความมั่นคงในงาน ส่วนความน่าสนใจในงานกลับมาเป็นอันดับที่ห้า ซึ่งถ้าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาคิดแบบนี้ทั้งหมด ก็คงจะไม่สามารถจะจูงใจพนักงานให้ทำงานด้วยได้เลย

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57 – 75 *Administrative Science Quarterly*) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers. 1987: 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กรกระบวนการขององค์กรบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำงานที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

แมททิว และฟาร์ (รสริน สกุลโรจนประวัติ. 2541: 30; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. 1991: 127 – 133. *Applied Psychology*) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อ

องค์การและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การด้วยวิธีการวิจัยแบบสอบถาม จากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์การพบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

กุษซี่ส์ (Guzlye. 1992) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศของสภาพอากาศตามฤดูกาลและบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บรรยากาศขององค์การและสภาพภูมิประเทศที่ตั้งขององค์การมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

วาโรนา (Varona. 1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่าตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา เช่นการมีสถานศึกษาใกล้กับองค์กร รวมถึงความรู้สึกต่อวัฒนธรรมขององค์การ มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

เคลน (Klein. 1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การจากความมีเหตุผลและความรู้สึกทางศีลธรรม จากการสอบถามจากระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ และพนักงาน ได้พบว่า ผลกระทบจากความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์การนั้น เกิดมาจากหลายสาเหตุเช่นรูปแบบของการบริหาร วิธีการบริหารขององค์การ บรรยากาศในองค์กร และความมีเหตุผลและความมีศีลธรรมของคนในองค์กร และสถานที่ตั้งขององค์การ พื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่ก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จอห์นส์ (Johns. 1998: 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ ได้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการองค์การและความพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มสำรวจจากจำนวนของพนักงาน 4,450 คน จากสถาบันการเงินใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้าง คนงาน นักวิเคราะห์ นักมืออาชีพ และระดับเทคนิค รวมถึงระดับผู้จัดการทั้งหมด พบว่าความพอใจงานและความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาและความพอใจ และระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์การสัญญา แต่ผลการวิเคราะห์ทางค่าสถิติบางตัวพบว่าตัวแปรในส่วนลักษณะบุคคลบางตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรของระดับการศึกษาและความพอใจหรือความผูกพันกับองค์การอย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

นิจอฮอฟ โจง; และฟิงก์ฮอฟ (Nijhof, Jong; & Beukhof. 1998: 83) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการค้นหาค่าความผูกพันของบุคลากรในองค์กร พบว่าองค์กรที่มีความยืดหยุ่นผูกพันนั้น มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างลักษณะความยืดหยุ่นผูกพันขององค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ความยืดหยุ่นผูกพันที่เข้มแข็งเป็นความต่อเนื่องกับรูปแบบการบริหารที่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กร ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยืดหยุ่นผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานพบที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำระหว่างการ

สนับสนุนของสังคม (Social Supports) กับความยึดมั่นผูกพันและมีความสัมพันธ์ด้านผู้ร่วมงานกับความยึดมั่น

งานวิจัยของ Towers Perrin ได้ศึกษาวิจัย เรื่องของความผูกพัน (Engagement) โดยการสอบถามพนักงานถึง 90,000 คน และครอบคลุมถึง 18 ประเทศทั่วโลกในปี 2008 โดยเขาถามว่า ปัจจัยอะไรเป็นตัวสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลที่ได้ออกมาเป็นลำดับดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความใส่ใจและสนใจ ในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน
2. มีการพัฒนาทักษะที่เป็นจุดอ่อนในผลงานของปีที่ผ่านมา
3. องค์กรมีชื่อเสียงในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่
5. องค์กรตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
6. ตั้งมาตรฐานของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น
7. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ
8. มีการมอบหมายงานที่ทำทนาย และเป็นงานที่เพิ่มทักษะและความสามารถ
9. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน
10. สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในทุกระดับ

จะเห็นว่า 10 อันดับที่พนักงานทั่วโลก 18 ประเทศตอบมา ไม่มีอันดับใดที่บอกถึงเรื่องของค่าตอบแทนเลย

ดังนั้นจึงสรุปได้ง่ายๆ ว่า ค่าตอบแทนนั้นมีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดพนักงานให้เข้ามาทำงานกับบริษัทได้ กล่าวคือ บริษัทใดที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง ก็มักจะได้รับความสนใจจากผู้สมัครมากหน่อย ส่วนเรื่องของการรักษาพนักงาน และการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น ค่าตอบแทนแทบจะไม่มีผลอะไรมากมายเลย แม้ว่าองค์กรเราจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงสักเพียงใด แต่ถ้าผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ไม่มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงานในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง คิดเพียงว่านี่ก็คือลูกจ้าง บริษัทจ่ายเงินเดือนแล้ว ก็ต้องทำงานตอบแทน ถ้าเป็นเช่นนั้นพนักงานก็คงจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ยากมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคนไทยขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง ทั้งหมด จำนวน 160 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคนไทยขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนบุคลากรทั้งหมดเท่ากับ 160 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของภาษาของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 3 ช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 195)

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ดังนั้นช่วงอายุ ได้แก่} \quad \frac{60 - 24}{4} = 9$$

จึงได้แบ่งช่วงอายุ ดังนี้

1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี
2. 31 – 40 ปี
3. 41 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพ ได้แก่ โสด / แยกกันอยู่, สมรส / อยู่ด้วยกัน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ
2. พนักงานระดับผู้บริหาร

ข้อที่ 6 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรแห่งหนึ่ง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วงได้แก่

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 6-10 ปี
3. 11-15 ปี
4. 16 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

- **ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน** จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

- **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน** จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542: 29) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนในการทำงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเห็นด้วยอย่างยิ่ง/ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง เห็นด้วย ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเห็นด้วย/ อย่างยิ่งมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเห็นด้วยไม่แน่ใจ/ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเห็นด้วย/น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	ระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร จำนวน 8 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542: 29) โดยคำนวณได้ดังนี้

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรเห็นด้วยอย่างยิ่ง/มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรเห็นด้วย/มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แน่ใจ/ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่เห็นด้วย/น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง/น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะ เพิ่มเติม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสมแล้วจึงส่งแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 35)

$$Cronbach's\ Alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

5. เมื่อนำผลจากการทดสอบแบบสอบถาม (Try Out) จำนวน 30 ชุด มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 บัณฑิตฯ และบัณฑิตฯ ในการทำงานของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8733 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .7036 และทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8806

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เอกสารขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

การจัดทำข้อมูล

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการนำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค หรือ (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน แต่ละข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

2.3 สถิติ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลประชากร ศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์.2544:33)

$$\text{ค่าร้อยละ} \quad (P) = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ในการปรากฏของข้อมูล
	n	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 33)

สูตรค่าคะแนนเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 40)

สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546) โดยใช้สูตรดังนี้

$$Cronbach's \alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k - 1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 31)

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - d_0}{S_p \sqrt{1/n_1 + 1/n_2}}$$

โดย $S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$ ที่

t มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ

t แทน ค่าสถิติที่ทดสอบ

\bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1

\bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2

d_0 แทน ค่าคงที่ที่อาจมีค่าเป็นศูนย์ หรือมีค่าเป็นบวกหรือลบก็ได้

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 144)

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MSb	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSw	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544:333)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ	LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน จำนวนของตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

3. สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยใช้สูตรการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 331-312) ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	N	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของ (กัลยา วานิชย์ บัญชา. 2544:437)

1. ถ้าค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้าค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้าค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยและมีค่าระดับความสัมพันธ์ของสหสัมพันธ์ (Salkind. 2000: 208)

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	สูง
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง
0.41-0.60	ปานกลาง
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01-0.20	ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความ มั่นคงในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การ

ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	56	35.00
หญิง	104	65.00
รวม	160	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.2 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	7.50
ปริญญาตรี	98	61.25
สูงกว่าปริญญาตรี	50	31.25
รวม	160	100.00
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด / แยกกันอยู่	56	35.00
สมรส / อยู่ด้วยกัน	104	65.00
รวม	160	100.00
1.4 ระดับตำแหน่งงาน		
บุคลากรระดับปฏิบัติการ	130	81.25
บุคลากรระดับผู้บริหาร	30	18.75
รวม	160	100.00
1.5 อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	30	18.75
31-40 ปี	72	45.00
41 ปีขึ้นไป	58	36.25
รวม	160	100.00
1.6 ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	64	40.00
6-10 ปี	39	24.37
11-15 ปี	30	18.75
16 ปี ขึ้นไป	27	16.88
รวม	160	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 160 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 โดยสรุปบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายตามลำดับ

ระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และเป็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 และมีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 โดยสรุปบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่มากกว่ามีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และเป็นบุคลากรระดับผู้บริหาร มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 โดยสรุปบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการมากกว่าบุคลากรระดับผู้บริหารตามลำดับ

อายุ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และเป็นบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.37 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.88 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน ในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา
รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายการบริหาร	3.63	0.665	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.08	0.863	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	4.00	0.552	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.90	0.716	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.553	มาก
ผลรวมปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	3.76	0.450	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
ต่อปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.450 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.553 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.552 มี
ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.716 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ด้านนโยบายการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665 มี
ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.863 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานปานกลาง

ตาราง 4 แสดงระดับปัจจัยค่าจุนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยค่าจุน ในการปฏิบัติงาน
นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการ ปฏิบัติตาม	3.59	0.842	มาก
วิสัยทัศน์ และค่านิยม มีผลทำให้องค์กรดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.813	มาก
องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมและยุติธรรม	3.53	0.752	มาก
ผลรวมด้านนโยบายการบริหาร	3.63	0.665	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
ต่อปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหารโดยรวม มีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กร
ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ 0.813 มีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาในข้อนโยบายขององค์กรมี
ความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.842 มีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานมาก และในข้อองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752 มี
ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานมาก

ตาราง 5 แสดงระดับปัจจัยค่าจุนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยค่าจุน ในการปฏิบัติงาน
มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน	3.16	0.875	ปานกลาง
ท่านสามารถทำงานได้นานจนกระทั่งเกษียณ	3.00	1.003	ปานกลาง
ผลรวมความมั่นคงในการทำงาน	3.08	0.863	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
ต่อปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีปัจจัยค่าจุนในการ
ปฏิบัติงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงานในองค์กรแห่งนี้ มี
ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.875 มีปัจจัย
ค่าจุนในการปฏิบัติงานปานกลาง และในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นาน
จนกระทั่งเกษียณ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.003 มีปัจจัยค่าจุนใน
การปฏิบัติงานปานกลาง

ตาราง 6 แสดงระดับปัจจัยค่าจุนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยค่าจุน ในการปฏิบัติงาน
สถานที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยน่า ทำงาน	4.08	0.610	มาก
สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน	3.99	0.659	มาก
วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ	3.92	0.777	มาก
ผลรวมด้านสภาพการทำงาน	4.00	0.552	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง
ต่อปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงานโดยรวม มีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน
มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.552

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อสถานการณ์ที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยน่าทำงานมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.610 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาในข้อสถานการณ์ที่ท่านทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.659 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก และในข้อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.777 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยคำจุนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D	ระดับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.89	0.832	มาก
ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี	4.00	0.761	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน	3.80	0.853	มาก
ผลรวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.90	0.716	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่งต่อปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.832 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก และในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.853 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ตาราง 8 แสดงระดับปัจจัยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D	ระดับปัจจัยค่าเฉลี่ย ในการปฏิบัติงาน
ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี	4.21	0.618	มาก
ในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน	4.19	0.639	มาก
ผลรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.553	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง
ต่อปัจจัยค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีปัจจัยค่าเฉลี่ยในการ
ปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.553

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี มีระดับค่า
คะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 มีปัจจัยค่าเฉลี่ยใน
การปฏิบัติงานอย่างมาก และในข้อในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน
โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.639 มีปัจจัยค่าเฉลี่ยในการปฏิบัติงานมาก

ตาราง 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา
โรคแห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.44	0.675	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.04	0.441	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.697	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	0.525	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.426	มาก
ผลรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.90	0.393	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง
ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.393 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.525 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ตาราง 10 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงาน
หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.856	ปานกลาง
องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ	3.78	0.801	มาก
ผลรวมด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.44	0.675	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบุคคลจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.801 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก และในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.856 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ตาราง 11 แสดงระดับปัจจัยจิตใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงาน
ท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลา ส่วนตัว	4.08	0.560	มาก
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงาน ของท่านเป็นอย่างดี	3.87	0.626	มาก
ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ	4.18	0.525	มาก
ผลรวมด้านความรับผิดชอบในงาน	4.04	0.441	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่ง
หนึ่ง ต่อปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม มีปัจจัยจิตใจในการ
ปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่
รับผิดชอบให้สำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.525 มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาในข้อท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด
แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 มีปัจจัยจ
ใจในการปฏิบัติงานมาก และในข้อท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็น
อย่างดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 มีปัจจัยจิตใจในการ
ปฏิบัติงานมาก

ตาราง 12 แสดงระดับปัจจัยจิตใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงาน
งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย	3.98	0.768	มาก
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.98	0.731	มาก
ผลรวมด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.98	0.697	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยุงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในช่องทางที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.768 มีบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก และในช่องทางที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.731 มีบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานมาก

ตาราง 13 แสดงระดับบัจจยุงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับบัจจยุงใจในการปฏิบัติงาน
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.583	มาก
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้คุณมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	3.78	0.660	มาก
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	3.94	0.647	มาก
ผลรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	0.525	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยุงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.525

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 มีบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 มีบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานมาก และในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้คุณมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 มีบัจจยุงใจในการปฏิบัติงานมาก

ตาราง 14 แสดงระดับปัจจัยจิตใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ
เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงาน
ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งาน สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.469	มาก
ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าหมาย	4.19	0.469	มาก
ผลรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.426	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่ง
หนึ่ง ต่อบัณฑิตใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีปัจจัยจิตใจในการ
ปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จ
ตามเป้าหมาย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.469 มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมาก และในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน
เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.469 มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วน
นี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา
รักษาโรคแห่งหนึ่ง เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลกรต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของบุคลากร	\bar{X}	S.D	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้	3.84	0.699	มาก
สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน แห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย	3.88	0.747	มาก
ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้ เป็นอย่างดี	3.90	0.563	มาก
ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทาง เสื่อมเสีย	3.81	0.693	มาก
ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน	3.23	0.918	ปานกลาง
ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะอยู่ หน่วยงานใด ในองค์กรแห่งนี้	3.91	0.652	มาก
ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้ องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	4.20	0.622	มาก
ท่านทำงานโดยคำนึงถึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงาน อยู่เสมอ	4.19	0.619	มาก
ผลรวมความผูกพัน	3.87	0.464	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา
รักษาโรคแห่งหนึ่งโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบ
ความสำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.622 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ข้อท่านทำงานโดยคำนึงถึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.619 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ข้อท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะอยู่หน่วยงานใด ในองค์กรแห่งนี้ โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.652 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ข้อท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .563 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ข้อสำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.747 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ข้อท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ข้อท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ข้อท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.918 มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means			
		\bar{X}	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ชาย	3.89	0.416	0.331	0.741
	หญิง	3.86	0.49		

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.741 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.724	2	0.862	4.154	0.017*
	ภายในกลุ่ม	32.568	157	0.207		
	รวม	34.292	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41 ปีขึ้นไป
ความผูกพัน				
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	3.68	-	-0.19 (0.063)	-0.30* (0.005)
31-40 ปี	3.86		-	-0.11 (0.175)
41 ปีขึ้นไป	3.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่งโดยเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	\bar{X}	S.D	t	df	Sig. (2-tailed)
โสด/ แยกกันอยู่		3.91	0.508	1.057	158.00	0.292
สมรส/ อยู่ด้วยกัน		3.82	0.408	1.348	158.00	0.175

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.292 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรโสด/แยกกันอยู่ และสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.594	2	1.297	6.423	0.002*
	ภายในกลุ่ม	31.698	157	0.202		
	รวม	34.292	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค
 แห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant
 Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.30	-	0.44* (0.002)	0.51* (0.000)
ความผูกพัน ปริญญาตรี	3.86		-	0.07 (0.365)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดง ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				Sig. (2-tailed)
		\bar{X}	S.D	t	df	
	ระดับปฏิบัติการ	3.85	0.462	-0.998	158.00	0.320
	ระดับผู้บริหาร	3.95	0.475	-0.981		

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.320 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค แห่งหนึ่ง ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับผู้บริหารมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant

Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงานต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.724	2	0.862	4.154	0.017*
	ภายในกลุ่ม	32.568	157	0.207		
	รวม	34.292	159			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค
แห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least
Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
ความผูกพัน					
ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	-	-.20* (0.034)	-.33* (0.001)	-.23* (0.026)
6-10 ปี	3.86		-	-.13 (0.224)	-.04 (0.743)
11-15 ปี	3.97			-	.10 (0.421)
มากกว่า 16 ปี	3.87				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 และ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

H_0 : ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

H_1 : ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหาร ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ด้านนโยบายการบริหาร	Pearson Correlatio n	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม	0.411**	0.000	ปานกลาง
วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	0.359**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม	0.373**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านนโยบายการบริหารโดยรวม	0.460**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหาร ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านนโยบายการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.460 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านนโยบายการบริหารมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ในข้อนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านนโยบายการทำงาน ในข้อนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.411 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านนโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตามมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ในข้อวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านนโยบายการทำงาน ในข้อวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.359 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านนโยบายการบริหาร ในข้อวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ในข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านนโยบายการทำงาน ในข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ

0.373 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำนึงด้านนโยบายการบริหาร ในข้อองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กร แห่งนี้	0.490**	0.000	ปานกลาง
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นาน จนกระทั่งเกษียณ	0.459**	0.000	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม	0.515**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.515 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำนึงด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.490 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นในข้อท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้มากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.459 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานในข้องานที่ท่านทำอยู่สามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณได้ ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
สถานที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพ แวดล้อมที่ ปลอดภัย น่าทำงาน	0.296**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็น สัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน	0.110	0.165	ไม่มีความสัมพันธ์
วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวน เพียงพอ	0.162*	0.040	ต่ำมาก
ด้านสภาพการทำงานโดยรวม	0.229**	0.004	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคาโรค แห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคาโรค แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.229 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านสภาพการทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพ แวดล้อมที่ปลอดภัย นำทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ ยาโรคาโรค แห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านนโยบายการทำงาน ในข้อนโยบาย ขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรใน องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคาโรค แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.296 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทาง เดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านสภาพการทำงานใน ข้อสถานที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย นำทำงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูก จัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรใน องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคาโรค แห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.165 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านสภาพการ ทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ไม่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคาโรค แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน ในข้อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา โรคาโรค แห่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านสภาพการทำงาน ในข้อวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคาโรค แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.162 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำนึงด้านสภาพการทำงาน ในข้อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนมากพอ ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อยมาก

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	Pearson	Sig	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Correlation		ความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	0.308**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี	0.278**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน	0.303**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม	0.338**	0.000	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำนึงด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.278 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดีมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.303 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี	0.242**	0.002	ค่อนข้างต่ำ
ในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	0.268**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม	0.290**	0.000	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.290 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี ค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.242 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดีมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในข้อในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในข้อในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการคำจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในข้อในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

H_0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

H_1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	0.296**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ	0.472**	0.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม	0.468**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.468 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.296 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อหน่วยงานที่ท่าน

ทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.472 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัว	0.298**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดี	0.165*	0.037	ต่ำมาก
ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	0.220**	0.005	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม	0.292**	0.000	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.292 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัว ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัว มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.298 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัวมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดี ค่า Sig เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.165 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดีมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นน้อยมาก

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้

สำเร็จ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.220 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ในข้อท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย	0.123	0.121	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	0.169*	0.033	ต่ำมาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม	0.156*	0.048	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.048 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.156 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นน้อยมาก และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้องานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ค่า Sig เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้องานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในช่องทางที่ท่านทำอยู่มี โอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ค่า Sig เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในช่องทางที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร ในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.169 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในช่องทางที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น น้อยมาก

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	0.253**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากสังคม	0.316**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้	0.549**	0.000	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม	0.452**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา รักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.452 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรใน

องค์กรได้รับการสนใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.253 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการสนใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.316 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการสนใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.549 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการสนใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้มากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	0.141	0.076	ไม่มีความสัมพันธ์
ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	0.214**	0.007	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม	0.195*	0.013	ต่ำมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.195 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นน้อยมาก และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ค่า Sig เท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า

0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคาโรคแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.214 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 35 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.2	บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.3	บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.4	บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5	บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.6	บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยคำจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบาย การบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร		Pearson Correlation
2.1	ด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3	ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยน่าทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้ อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ อย่างดี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.5	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ในเวลาที่มีปัญหา ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		Pearson Correlation
3.1	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้น มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.2	ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. ท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัว	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
3.3	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.4	ด้านการได้การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจาก เพื่อน ร่วมงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้คุณมี เกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กร แห่งนี้	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.5	ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพัน โดยรวมของบุคลากรในองค์กร		
	1. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้ งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น การที่บุคลากรมีปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการทำปฏิบัติงานสูง ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในองค์กร เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร
6. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยแรงจูงใจเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน
2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคนไทยขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ทั้งหมด จำนวน 160 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2553)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคนไทยขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือจากจำนวนบุคลากรทั้งหมดเท่ากับ 160 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร จำนวน 8 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เอกสารขององค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ โดยการทำ Pilot survey หรือ Pretest จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัท หรือ (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้าน เพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

2.2.1 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

2.2.2 ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน

2.2.3 ใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3

2.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าจุน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00
2. บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และเป็นบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 และมีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และเป็นบุคลากรระดับผู้บริหาร มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75
5. บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 และเป็นบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ
6. บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.37 รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.88 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานโดยรวม มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.450 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.553 มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาด้านสภาพการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.552 มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716 มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมาก รองลงมาด้านนโยบายการบริหาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665 มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานมาก และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863 มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านนโยบายการบริหาร

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหารโดยรวม มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.665 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.813 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก รองลงมานโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.842 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก และองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานปานกลางทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.875 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานปานกลาง และท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.003 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านสภาพการทำงานโดยรวม มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.552 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยน่าทำงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.610 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.659 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก และวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.777 มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.716 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.761 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.832 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก และผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.853 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยคำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.553 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.618 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานอย่างมาก และในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.639 มีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.393 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.525 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.801 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก และหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.856 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบในงาน

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความ กระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.525 มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมาก ท่านจะทำงาน ให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัวโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.560 มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมาก และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะ ทำงานของท่านเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.626 มีบัจจย จุงใจในการปฏิบัติงานมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่มีความทำ ทาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.768 มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมาก และงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.731 มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมาก

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.525 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647 มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมาก ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.583 มี บัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมาก และท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการ ยอมรับจากสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660 มีบัจจยจุงใจในการ ปฏิบัติงานมาก

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่อบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.426 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการวาง แผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.469 มีบัจจยจุงใจในการปฏิบัติงานมาก และ

ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.469 มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.622 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ท่านทำงานโดยคำนึงถึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.619 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะอยู่หน่วยงานใด ในองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.652 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .563 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.747 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.699 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.693 มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.918 มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า บุคลากรเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคน่ารักษาโรคแห่งหนึ่งโดยรวม เท่ากับ บุคลากรเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพัน เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคน่ารักษาโรคแห่งหนึ่งโดยรวม แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน หมายความว่า บุคลากรโสด/แยกกันอยู่ และสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคน่ารักษาโรคแห่งหนึ่งโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพัน เป็นรายคู่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคน่ารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวม แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคน่ารักษาโรคแห่งหนึ่งโดยรวม แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคน่ารักษาโรคแห่งหนึ่งโดยรวม เท่ากับ และบุคลากรระดับผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพัน เป็นรายคู่จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคน่ารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี หมายความว่า บุคลากรที่มี

ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง โดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

ด้านนโยบายการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายการบริหาร โดยรวม ในข้อนโยบายขององค์กรมีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติตาม ในข้อวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และในข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ในข้อท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้ และในข้อท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน โดยรวม ในข้อสถานที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยน่าทำงาน และในข้อวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน

โดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยปัจจุบันในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยปัจจุบันในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม ในข้อท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี และในข้อในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ในข้อองค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ และในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความรับผิดชอบในงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ในงานโดยรวม ในข้อท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ในข้อท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัว และในข้อท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม ในข้องานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากร

ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในช่องทางที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม ในข้อท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ ในข้อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อน และในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ในข้อท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด/แยกกันอยู่ เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลาการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า

1.1 บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลากรเพศชายและเพศหญิง อาจจะเป็นเนื่องมาจาก ผู้บริหารขององค์กรมีหลักการและแนวทางการ

ปฏิบัติต่อบุคลากรชายและหญิงเหมือนกัน รวมทั้งบุคลากรชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ทุกคนสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศจึงมีน้อยลง จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา (2548). ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541: 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 19; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย

1.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าย่อมจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาน้อยกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับองค์กร รวมทั้งยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543: 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Herbiniak; & Alutto (ธีระ. 2532: 27) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพโสด/แยกกันอยู่ หรือสมรส/อยู่ด้วยกัน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าบุคลากรจะมีสถานภาพโสด/แยกกันอยู่ หรือสมรส/อยู่ด้วยกัน ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน แต่อาจขึ้นอยู่กับ นโยบายการบริหารที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนอม กิตติดุขฎฐิธรรม (2538: 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อ องค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพ การสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุ ธารชาติ (2541: 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ สมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Lincoln; & Kalleberg (วัฒนา. 2542: 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่ แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้อง รับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

1.4 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน องค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการ หรือ บุคลากรระดับบริหารก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน แต่อาจขึ้นอยู่กับ ปัจจัยอื่นๆ เช่น การได้รับ การยอมรับนับถือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจน สามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริชัย ปราบศรีภูมิ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร: ศึกษากรณีโรงพยาบาลพระนครใต้ ผลการศึกษา พบว่า ระดับตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชุลี สมัครการ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่ง ประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.5 บุคลากรที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป เนื่องจากอายุทำให้บุคลากรมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อบุคลากรมี อายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Herbiniak and Alutto (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมี ความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อ องค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชลท (สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24-26; อ้างอิงจาก Chelte. 1983. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life*) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพ

ชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย

1.6 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรคแห่งหนึ่ง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงมีความรู้สึกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1983) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่า การมีอายุในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2540: 122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลางเท่ากับ .43412 มีทิศทางเป็นบวก และขัดแย้งกับโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านนโยบายการบริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1983: 425-450) ที่ได้สรุปว่าปัจจัยลักษณะองค์กรเป็นสิ่งที่มียอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน โดยองค์กรจะต้องไม่ทอดทิ้ง และต้องให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา เมื่อบุคลากรรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความยั่งยืนของอาชีพ และองค์กรมีความมั่นคง ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันและปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

ด้านสภาพการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและน่าทำงาน บุคลากรก็จะเกิดความมั่นใจในการมาทำงาน และเกิดความรู้สึกปลอดภัยและไม่อยากจะทำที่ทำงาน นานไปก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประณต แก้วสำราญ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปกครอง มีการปฏิบัติงานมีการประสานงานที่ดีต่อกัน จนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) และนภาพิญ โหมาศวิท (2533) ที่พบว่า การติดต่อปฏิสัมพันธ์ต่อกันนั้น มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานก็จะได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถทำงานเข้ากันได้ดี ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อกันและต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1978) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การทางบวกซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และจะตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของนายกฤษกร ดวงสว่าง ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความผูกพันระดับค่อนข้างสูง เท่ากับ .77364 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกฎ พลพาณิช (2540: 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ส่วนผลงานการวิจัยในต่างประเทศ เช่น มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิยส์วัสส์ดี. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57-75. Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร

ด้านก้าวหน้าในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ และการให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าการให้การสนับสนุนตน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ วีระธรรมสาธิต (2532) นภาพัญญ โหมาศวิท (2533) และบุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ หากบุคลากรได้รับการจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ในด้านการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของนภาพัญญ โหมาศวิท (2533) สุกานดา ศุภกตีสันต์ (2540) ที่พบว่า

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 145 - 152) ซึ่งได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่จะส่งผลทำให้การเห็นคุณค่าขององค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็คือปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกใหม่ของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานโอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถ ได้รับการชมเชยด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ก็เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีกับองค์กร จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา สอดคล้องงานกับงานวิจัยของ ประณต เก้าสำราญ (2548:107) พบว่า ปัจจัยการจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ หากบุคลากรได้รับความสำเร็จในการทำงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และตั้งใจทำงานที่ท้าทายความสามารถและทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Three Needs Theory ของ McClelland (วันชัย มีชาติ. 2544: 59)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยค่าจูง และปัจจัยจูงใจใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาและวางแผนระบบการบริหารงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร และเพื่อช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ดังนั้นองค์กรควรใส่ใจบุคลากรกลุ่มที่กล่าวมานี้เพิ่มขึ้น ตลอดจนบุคลากรที่จะเข้ามาใหม่

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยสำคัญด้านนโยบาย ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานมาก

ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรได้จนกระทั่งเกษียณเพิ่มมากขึ้น ในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร องค์กรควรประกาศนโยบายที่ชัดเจน เช่น องค์กรจะไม่มี การปลดพนักงานออก แต่อาจจะมีการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่ายังมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือรับฟังจุดประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรครั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องปลดพนักงานออก มีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อให้พนักงานสามารถหางานใหม่ทัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ในข้อหน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนในข้อขององค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก

ดังนั้นองค์กรหรือผู้บริหารควรพิจารณา ปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรให้มากขึ้น โดยพิจารณาจากบุคลากรภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และได้รับการอบรม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ พร้อมทั้งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไป เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น พร้อมกับพิจารณารับบุคลากรภายนอกให้ลดลง

4. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านนโยบายการบริหารในข้อวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และข้อท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ

แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร มีความอ่อนแอมาก องค์กรควรมีการปรับปรุง อบรม หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรอย่างเร่งด่วน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรมากขึ้น

ส่วนระบบการประเมินผลก็ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนที่ไม่สามารถวัดผล หรือวัดความเชื่อมั่นของผู้ประเมินได้ คือ ด้านทัศนคติ ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา และความคิด

สร้างสรรค์ เนื่องจากงานบางตำแหน่ง เป็นงานประจำ เช่น พนักงานบัญชี ไม่สามารถวัดความคิดสร้างสรรค์ได้ เพราะใช้แต่โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนความตรงต่อเวลา ปัจจุบันไม่มีการตอกบัตรเข้าทำงาน ดังนั้นพนักงานบางท่านมาทำงาน เวลา 08.30 น. แต่เลิกงานเวลาประมาณ 19.00 น. เป็นประจำ ส่วนบางท่านมาทำงาน เวลา 08.00 น. ซึ่งเป็นเวลาเข้างานปกติ แล้วก็เลิกงาน 17.00 น. เป็นเวลาเลิกงานปกติ ถือว่าพนักงานท่านนี้ตรงต่อเวลา ส่วนพนักงานท่านแรกเป็นคนไม่ตรงต่อเวลาองค์กรควรปรับวิธีการประเมินผลที่สามารถวัดได้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันและมีความเชื่อมั่นให้มากขึ้น

5. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย นำทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ ในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก

จะเห็นได้ว่า ด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาปรับปรุงแก้ไข สถานที่ทำงานให้นำทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วนให้เหมาะสมกับการทำงาน เนื่องจากแผนกที่เป็นฝ่ายขายและฝ่ายการตลาด ก็จะนั่งรวมกันแออัด ไม่เป็นสัดส่วน พอสิ้นเดือนบุคลากรฝ่ายขายเข้ามาสำนักงาน ก็จะไม่มีความสามารถในการทำงาน สาเหตุมาจากมีการควมรวมกิจการแล้ว ไม่มีการขยายพื้นที่เพื่อรองรับเพิ่มเติม และในส่วนของวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ เนื่องจากมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น เอกสารทุกอย่างต้องสแกนหรือถ่ายเอกสารเก็บไว้เป็นหลักฐาน แต่เครื่องถ่ายเอกสารและสแกนเนอร์มีไม่เพียงพอต่อการทำงาน รวมทั้งพนักงานฝ่ายขายก็ต้องมีการเคลียร์ค่าใช้จ่าย แต่เครื่องคอมพิวเตอร์มีปริมาณรองรับไม่เพียงพอ 10 คน ต่อเครื่อง 1 ตัว ดังนั้นผู้บริหารควรเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานไปพร้อมกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน

6. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ

จะเห็นได้ว่าในภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย องค์กรต่างๆ ก็จะมีการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อให้สามารถทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ผู้บริหารก็ประชุมตลอดเวลาในการหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่มีเวลาในการรับฟังความคิดเห็นหรือเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้เสนอแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ ตลอดจนไม่มีเวลาใส่ใจความรู้สึก หรือกล่าวชมเชยเมื่อบุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน และในสถานการณ์เช่นนี้ การมีปริมาณงานเยอะ มีงานทำ ถือว่ามีความเสี่ยงน้อยที่จะถูกปลดออกจากงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ดังกล่าว จำเป็นต้องเยียวยาความรู้สึก หรือจิตใจของบุคลากรไปพร้อมๆ กับการชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงความจำเป็นในการลดค่าใช้จ่าย และมาตรการในการปลดคนออก เพื่อให้บุคลากรสามารถเตรียมรับมือกับสถานการณ์

ดังกล่าวด้วยความเข้าใจขององค์กร มีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น มิฉะนั้นบุคลากรก็จะทำงานไป จับกลุ่มพูดคุยแต่เรื่องขององค์กรว่าจะมีทิศทางไปเช่นใด

จากเหตุการณ์ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีการปลดบุคลากรและรับเข้ามาใหม่ ทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากในการคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรต่อ องค์กรจะให้บุคลากรทุกคนสามารถสมัครและคัดเลือกใหม่ โดยให้ทุกคนสามารถสมัครได้ทุกตำแหน่งที่คิดว่าตัวเองมีความสามารถ เช่น พนักงานบริการลูกค้า สามารถสมัครตำแหน่งพนักงาน Business Analysis เนื่องจากบริษัทยุบตำแหน่งฝ่ายบริการลูกค้า ทำให้ต้องหาตำแหน่งใหม่ลง และเป็นตำแหน่งที่เพื่อนร่วมงานเราทำอยู่แล้ว จึงเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีนัก เนื่องจากต้องแก่งแย่งกันเพื่อให้มีงานทำในสภาวะที่เศรษฐกิจไม่ดี การหางานใหม่ก็ต้องใช้เวลา ดังนั้นองค์กรควรชี้แจงเหตุผลในการใช้มาตรการดังกล่าวให้บุคลากรเข้าใจ

7. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำและต่ำมาก

ดังนั้นองค์กรควรปรับปรุง ด้านลักษณะงาน ให้งานที่ทำอยู่มีความท้าทาย ไม่น่าเบื่อ และงานที่ทำอยู่นั้นต้องมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มทักษะ ตลอดจนความสามารถให้บุคลากร บุคลากรก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ส่วนในด้านความรับผิดชอบในงาน เมื่อบุคลากรมีทักษะ ความสามารถ บุคลากรก็จะเกิดความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะใช้เวลาส่วนตัว ตลอดจนมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ และองค์กรหรือผู้บริหารก็ควรจะต้องให้อำนาจตามตำแหน่งงาน ในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย ความมั่นใจ

8. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างต่ำ

ดังนั้นองค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีเกียรติในตัวเอง ว่าเป็นองค์กรที่ดีองค์กรหนึ่ง และนำทำงาน โดยมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน นโยบายการบริหารที่ดี ตลอดจนสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในองค์กรมากขึ้น และสามารถทำงานที่องค์กรได้อย่างภาคภูมิใจ ว่าเป็นองค์กรที่ดีองค์กรหนึ่ง และรู้สึกว่ามีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

2. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกัน หรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบ เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครบุคลากรใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม

3. จากการศึกษาความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคครั้งนี้ อาจมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาที่เน้นการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างและครอบคลุมมากขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- เกสรฯ สุขสว่าง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารของคณบดี กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาศ โพธิศรี. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาระบบบริหารมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นราศรี ไววนิชกุล; และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). ระเบียบวิจัยทางธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชานินทร์ สิทธิบุญชูร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาควิชาบริหาร ศึกษ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญญัติ นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนิดา จงดำเกิง. (2551). ศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: โรงแรม ABC. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ถ่ายเอกสาร.
- ประมะ สตะเวทิน. (2533) ความหมายความสำคัญ วัตถุประสงค์และประเภทของการสื่อสาร.
- ประณต แก้วสำราญ. (2548). ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง หน่วยงานสำนักงานผังเมือง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม กิตติสุขภูมิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2535). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). การวิจัยประชาสัมพันธ์. คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับการผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ พสุธารชาติ. (2541). การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รสริน สกุลโรจน์ประวัติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา ศรีสม. (2542). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคของบริษัท ไปโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลวรรณ สารีกุล. (2549). ความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. (2541). ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณีการเคหะแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์ พณ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย ปราบศรีภูมิ. (2545). ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงไฟฟ้าพระนครใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม : ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุกานดา สุภาคีสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พณ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชื่น นาคพลัง; และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2546). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท อีเวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี สมัครการ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34): 34-41.
- อรฉัตร สรญาณธนาวุธ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Bowditch, James J.; & Buono, Anthony F. (1997). *A primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Bruening, Thomas H.; & Hoover, Tracy S. (1990, March). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3): 49 – 64.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 533.
- DeCotis, T.A.; & Summer, T.P. (1987, February). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relation*. 40(2): 445 - 470.
- DeFleur, Melvin. (1996). *Theories of Mass Communication*. New York: A Liberal art Perspective, Boston: Houghton Mifflin.
- Eisenberger R.; & other. (1991, February). Perceived organizational Support and Employee Diligence Commitment & Innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75 (2): 51 – 59.
- Herzberg, Frederick; & Others. (1959). *The Motivation to Work*: New York: John Willey and Sons, Inc.
- Johns, Gary. (1996). *Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work*. United States of America: HarperCollins Publishers Inc.
- Klein, Charles James. (1997, June). The Impact of Organizational Commitment on Moral Reasoning. *Industrial, Psychology Developmental*. 50(12): 112.
- Marsh, R.; & Mannari, H. (1977, May). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4): 57.
- Mary Sheldeon. (1978, June). Investments and Involvement as Cisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quaterly* 16: 143.
- Mcclelland, David C. (1961). *The Achieveing Societ.*, New York: The Press.
- McGree. Cail W.; & Roover C. Ford. (1987, November). Two (or More) Dimensions of organizational Commitment : Reexamination of the Affective & Continuance Commitment Scales. *Journal of Appliec Psychology*. 72(4): 368 – 642.
- Schiffman, Leon G; & Kanuk, Leslie Lazer. (1994). *Consumer Behavior*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977a, March). Antecedemts and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quartery*. 22 (1) : 46 – 58.
- Strees; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Varona, Federico. (1996, July). Relationship between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in The Guatemalan Organizations. *Journal of Business Communication*. 24(2) : 40 – 110.

www.diaryclub.com/users/49ers/20100216/คำตอบแทน-กับการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร
ในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร
ในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
3. สถานภาพสมรส
 โสด / แยกกันอยู่ สมรส / อยู่ด้วยกัน
4. ระดับตำแหน่งงาน
 บุคลากรระดับปฏิบัติการ บุคลากรระดับผู้บริหาร
5. อายุ
 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31-40 ปี
 41 ปีขึ้นไป
6. ระยะเวลาการทำงาน
 ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำเดียว

ปัจจัยค้ำจุนในปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านนโยบายการบริหาร					
1. นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติตาม					
2. วิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กร มีผลทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
4. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในองค์กรแห่งนี้					
5. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานจนกระทั่งเกษียณ					
ด้านสภาพการทำงาน					
6. สถานที่ท่านปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยน่าทำงาน					
7. สถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน					
8. วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีจำนวนเพียงพอ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
10. ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้อย่างดี					
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านกล่าวชมเชยเสมอ เมื่อท่านทุ่มเทให้กับการทำงาน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านสามารถทำงานเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดี					
13. ในเวลาที่มีปัญหาท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. หน่วยงานที่ท่านทำอยู่นั้นมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
2. องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือ ฝึกอบรมอยู่เสมอ					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
3. ท่านจะทำงานให้สำเร็จตามกำหนด แม้จะต้องใช้เวลาส่วนตัว					
4. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจมากเพียงพอที่จะทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
5. ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
6. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย					
7. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม					
10. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
11. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
12. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำเดียว

ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร แห่งหนึ่ง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้					
2. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดี ที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย					
3. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ ได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่าน ในทางเสื่อมเสีย					
5. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน					
6. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดี แม้ว่าจะอยู่ หน่วยงานใด ในองค์กรแห่งนี้					
7. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อ ช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ					
8. ท่านทำงานโดยคำนึงถึง ชื่อเสียงขององค์กรที่ท่าน ทำงานอยู่เสมอ					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์
ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์	กรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด	กรรมการบริหารหลักสูตร หัวหน้าภาควิชา บริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางวรรณิ บุญเฝ้า
วันเดือนปีเกิด	9 มกราคม 2514
สถานที่เกิด	เขตธนบุรี กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	9/132 หมู่บ้านเพชรวงแหวน ซอย 20 ถนนกาญจนาภิเษก แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพฯ 10150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยหน่วยธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคทั่วไป (Assist to Head of Business Unit – General Medicine)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	Bayer Thai Co., Ltd.
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2540	คณะบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป (บัญชี) จาก สถาบันราชภัฏธนบุรี
พ.ศ.2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ