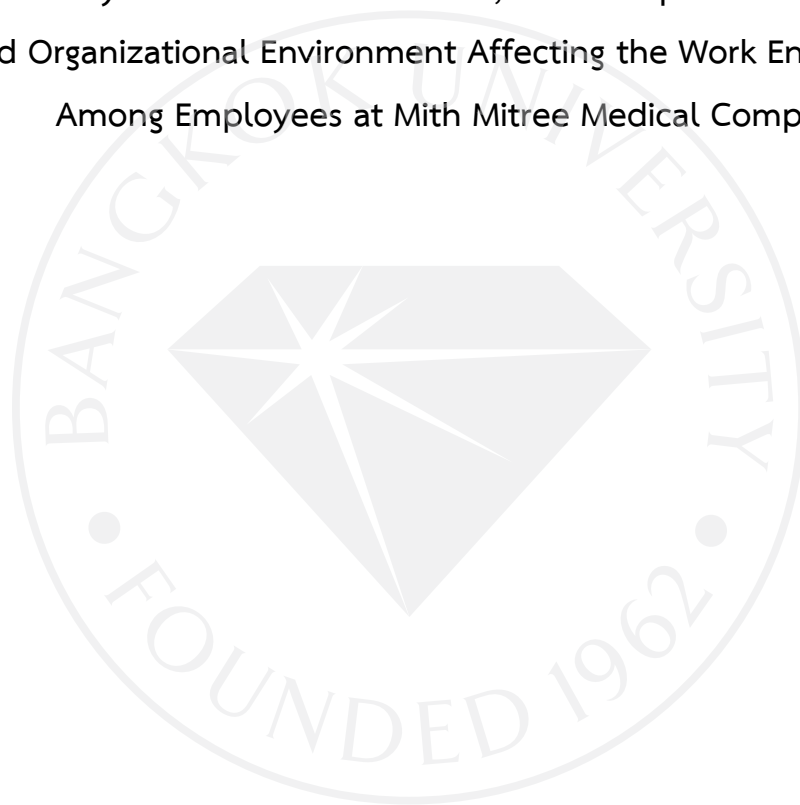


การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กร  
ต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

The Study of Personal Information, Good Corporate Governance  
and Organizational Environment Affecting the Work Engagement  
Among Employees at Mith Mitree Medical Company



การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กร  
ต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

The Study of Personal Information, Good Corporate Governance and Organizational  
Environment Affecting the Work Engagement among Employees  
at Mith Mitree Medical Company



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2560



©2562

ชิตชนก ไชยเสนา

สงวนลิขสิทธิ์


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความ  
เชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงาน บริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

ผู้วิจัย ชิตชนก ไชยเสนา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

  
.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

  
.....  
(ผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

  
.....  
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

8 มีนาคม 2562

ชิดชนก ไชยเสนา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กุมภาพันธ์ 2562, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด (55 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ที่มีความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่มีความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ส่วนวิธีการทางสถิติ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที และสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กรของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด อิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพล ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร ส่วนหลักนิติกรรมและด้านความคุ้มค่า ไม่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และ สิ่งแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ข้อมูลส่วนบุคคล, หลักธรรมาภิบาล, สิ่งแวดล้อมในองค์กร, ความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร พนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

Chaisena, C. M.B.A, February 2019, Graduate School, Bangkok University.

The Study of Personal Information, Good Corporate Governance and Organizational Environment Affecting the Work Engagement among Employees at Mith Mitree Medical Company (55 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suttinan Promsuwan, Ph.D.

### **ABSTRACT**

The objectives of this research were 1) to study different personal factors affecting the work engagement among employees at Mith Mitree Medical Company Limited, 2) to study the influence of good corporate governance on the work engagement among employees of Mith Mitree Medical Company Limited, and 3) to study the influence of organizational environment on the work engagement among employees of Mith Mitree Medical Company Limited. The research instrument was a questionnaire. The sample of this study was employees at Mith Mitree Medical Company Limited. The sample size was determined based on Taro Yamane's table with the confidence level of 95% and error of + - 5%. The sample size was calculated to be 200. The sample was selected based on simple random sampling. Data were analyzed with two statistical methods, namely descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including statistics, t-test and F-test. The results of this study showed that for personal factors, the highest educational level influenced work engagement among employees at Mith Mitree Medical Company Limited. In terms of good corporate governance, integrity, transparency, participation, and accountability influenced work engagement among employees at Mith Mitree Medical Company Limited. Rule of Law and value for money did not influence work engagement among employees at Mith Mitree Medical Company Limited. In terms of organizational environment, physical environment and social environment influenced work engagement among employees at Mith Mitree Medical Company Limited with a statistical significance level of 0.05.

*Keywords: Personal Information, Good Governance, Organizational Environment,  
Work Engagement, Employees at Mith Mitree Medical Company Limited*



## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเป็นอย่างดี ตลอดจนได้ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องในงาน พร้อมทั้งอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ทุกขั้นตอน เพื่อให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจในขั้นตอนและเนื้อหางานวิจัยมากขึ้น งานวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำวิชา และอาจารย์พิเศษทุกท่านที่ได้ประสาทความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี ตลอดจนให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดการศึกษาภายในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ทุกคนในครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาครั้งนี้ จนกระทั่งได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตนี้

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาเฉพาะบุคคลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

ชิตชนก ไชยเสนา



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	7
1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	7
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	8
1.6 คำนิยามศัพท์	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด	11
2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล	12
2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ	16
2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ	19
2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบของงานวิจัย	26
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 สมมติฐานการวิจัย	30
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 บทวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	31
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	34
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 การอภิปรายผล	38
5.2 ข้อเสนอแนะ	41
บรรณานุกรม	43
ภาคผนวก	47
ประวัติผู้เขียน	55
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (n = 30)	29
ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 4.2: ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ	32
ตารางที่ 4.3: ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ	33
ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันในงานขององค์การเกี่ยวกับการความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ	34
ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความยึดมั่นผูกพันในงานขององค์การ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ	35
ตารางที่ 4.6: สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของของความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัดและระยะเวลาในการทำงาน	35
ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของของความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่	36
ตารางที่ 4.8: ค่าอิทธิพลของหลักธรรมาภิบาล ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การแบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	36
ตารางที่ 4.9: แสดงค่าอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	37

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความยึดมั่นผูกพันในงานหมายถึงการสร้างแรงบันดาลใจในแง่บวกเพื่อเพิ่มความทุ่มเท และมุ่งมั่นในการทำงาน จากงานวิจัยที่ดำเนินการในสหรัฐอเมริกา พบว่า คะแนนของความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานในองค์กรลดลง ทำให้รายได้จากการดำเนินงานลดลง ร้อยละ 32.7 น้อยกว่าบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันที่มีพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่มาก (Schaufeli & Bakker, 2010) และการศึกษาจากบริษัท Casade HR เป็นบริษัทที่เป็นผู้นำด้านทรัพยากรบุคคล แห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา ได้เปิดเผยผลการสำรวจพบว่า จากการสำรวจจำนวนอุปสรรคที่ใหญ่ที่สุดในทรัพยากรบุคคลในปี พ.ศ. 2561 พนักงาน 447 คน สิ่งที่น่าเป็นห่วงคือ ความเชื่อมั่นผูกพันในงานร้อยละ 39 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากผลสำรวจเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมามา ดังนั้นจากผลการศึกษาดังกล่าว ความเชื่อมั่นผูกพันในงานจึงเป็นสิ่งต้องการมากในองค์กรภาครัฐและภาค เอกชน เพราะความเชื่อมั่นผูกพันในงานแสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรและความพึงพอใจของลูกค้า (Bakker, 2014)

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560) เผยว่า ธุรกิจบริการด้านสุขภาพของไทย มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ธุรกิจด้านสุขภาพได้รับความสนใจ ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจที่เริ่มฟื้นตัว การหันมาใส่ใจสุขภาพ นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมธุรกิจบริการด้านสุขภาพ ให้สามารถแข่งขันในตลาดอาเซียนและตลาดโลกได้อย่างเข้มแข็ง ประกอบกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมด้านสุขภาพที่มีมาตรฐาน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ทำให้ธุรกิจบริการด้านสุขภาพที่ดำเนินกิจการอยู่ในประเทศไทยมีจำนวน 4,086 ราย แบ่งเป็นบริษัทจำกัด 3,381 ราย คิดเป็นร้อยละ 83 ห้างหุ้นส่วนจำกัด/ห้างหุ้นส่วนสามัญ นิติบุคคล 670 ราย คิดเป็นร้อยละ 16 บริษัทมหาชนจำกัด 35 ราย คิดเป็นร้อยละ 1 โดยมูลค่าทุนจดทะเบียนนิติบุคคลของธุรกิจบริการด้านสุขภาพในประเทศไทย ที่คงอยู่ปัจจุบัน รวมทั้งสิ้น 117,908 ล้านบาท บ่งบอกว่าประเทศไทยถือเป็นประเทศจุดหมายปลายทางของภูมิภาคเอเชียที่ได้รับความนิยมจากนานาประเทศของการให้บริการด้านสุขภาพในการบริหารองค์กรท่ามกลางการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ นั้นมีความเข้มข้นและรุนแรงมากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กร

ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ ดังนั้นองค์การจึงต้องเน้นการบริหารจัดการทรัพยากร ที่มีได้จำกัดขอบเขตแต่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานเข้ามา ปฏิบัติงานในองค์การเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญมากกว่านั้นที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูก สร้างจิตใต้สำนึกให้บุคลากรภายในองค์การให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความ จงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป โดยที่องค์การจะต้องใส่ใจและดูแลการ ทำงานภายในองค์การและการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากรและรักษาความ ก้าวหน้าในอาชีพ การงานให้กับบุคลากร เพื่อที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความ สำเร็จให้กับองค์การโดยที่ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและความยากลำบากในการทำงาน การที่ องค์การจะให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นแรง เสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ (ประคัลภ์ ปณทพลังกูร, 2558) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ก็จะส่งผลทำให้เกิด แรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจน สุดความสามารถให้กับองค์การ เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ เช่นเดียวกัน และนอกจากนี้ความผูกพันยังคอยเป็นตัวประสานเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การอีกด้วย ดังนั้น นอกจากการที่องค์การจะมีการบริการ องค์การเพื่อมุ่งเน้นไปที่กำไรผลประโยชน์แล้ว อีกเรื่องสำคัญ คือ ควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์การ โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ในการบริหารองค์การ อีกทั้งยังสามารถ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับพนักงานในองค์การ ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็น ส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรได้ เพราะเมื่อสภาพแวดล้อม ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการ ทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน และมุ่งมั่นที่จะยังคงอยู่ในองค์การต่อไป

บริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด เป็น กลุ่มธุรกิจด้านสุขภาพ จัดตั้งเป็น “คลินิกชุมชน” โดยบริษัทมีคลินิกให้บริการในเครือข่าย 49 สาขา ในพื้นที่ 6 จังหวัด ซึ่งได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัด ปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมการ บริการด้านเวชกรรม ทันตกรรม และกายภาพบำบัด เปรียบเสมือนแผนก OPD หรือ Out Patient Department เพื่อเปิดช่องทางการเข้าถึงกลุ่มผู้ใช้บริการ และมีระบบการส่งต่อ เมื่อเกินความ สามารถในการรักษา ไปโรงพยาบาลรัฐระดับกลางและโรงพยาบาลขนาดใหญ่

จากข้อมูลฝ่ายบุคคล บริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด พบว่า พนักงานในบริษัท มิตรไมตรี การแพทย์ จำกัด ในช่วงปี พ.ศ. 2560 มีอัตราการลาออกของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 20 ซึ่งแนวโน้ม การลาออกของพนักงานในปัจจุบันมีเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มมากขึ้น (ข้อมูลฝ่ายบุคคล บริษัท มิตรไมตรี

การแพทย์ จำกัด พ.ศ. 2560) ซึ่งจะทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานมีภาระหน้าที่งานมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยหน่าย มีความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานลดลง ทำให้เกิดการลาออกของพนักงานส่งผลกระทบต่อองค์กร อาทิเช่น เสียค่าใช้จ่ายในการคัดสรรพนักงานใหม่จากการฝึกอบรมและยังเสียโอกาสในการวางแผนพัฒนาในด้านอื่น ทางการจึงหันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญเรื่องความเชื่อมั่นผูกพันในงานเพื่อให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในด้านธรรมาภิบาล และด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความรู้สึกผูกพันในองค์กรกับพนักงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้อัตราการลาออกลดลง พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานใหม่

จากปัญหาที่เกิดขึ้น ถือว่าการพัฒนาธรรมาภิบาลให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน การดูแลสมาชิกในองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องสนใจทั้งระบบ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้แข่งขันได้ในยุคการแข่งขันไร้พรมแดนเช่นปัจจุบัน ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยโดยใช้บริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด และจะดำเนินการสำรวจกับพนักงานบริษัท ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องการแก้ไขพัฒนาโดยมุ่งเน้นที่พนักงาน เป็นประเด็นการศึกษา ดังนี้

#### 1.1.1 ด้านข้อมูลส่วนบุคคล

จากปัญหาดังกล่าว ได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น เช่นเดียวกับกับแนวคิดของ Belch & Belch (2005 อ้างใน อัจฉรา นพวิญญูวงศ์, 2550) กล่าวว่า ในงานวิจัยศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการพฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2559) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรรณก เจริญสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ สินี พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง วรเชษฐ์ เวชมงคลกร, สุธี อยู่สถาพร, ปิยธิดา ตริเตช และสุคนธา ศิริ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา และ Gulzar & Teli (2018) ได้การศึกษาเรื่อง เพศและความผูกพันในงานของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาผลกระทบของความแตกต่างทางเพศ ต่อความผูกพันในงานของบุคลากรระดับอุดมศึกษา

### 1.1.2 ด้านหลักธรรมาภิบาลขององค์กร

จากปัญหาดังกล่าว ได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ สุดสาคร สิงห์ทอง และวรเดช จันทรศร (2560) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีเพื่อสิทธิ เสรีภาพ และประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม โดยอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเป้าหมายดังกล่าวนี้มีหลากหลายมิติ เช่น หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการปกครองตามหลักกฎหมาย หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ ความเสมอภาคหรือความเที่ยงธรรม หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับแนวคิดของ อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 คือ การบริหารในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รู้จักความสามัคคี และร่วมพลังกัน ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืน และส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพื่อป้องกันและแก้ไขภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่อาจจะเกิดในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ วรารุช สร้อยพิมา และประเสริฐ เจริญสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พิมพรรณ รักดีอุธธณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว มณฑิรา มีรส (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี คำรณ โชนะโชติ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล และปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

### 1.1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมาย



ของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม และ 3) สิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Jones (อ้างใน สมภาร วรณรรณ, 2561, หน้า 147-148) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ เป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไป 2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึงคนที่อยู่ล้อมรอบคนทั่วไป มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้ 3. สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่นเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องจักร ที่อยู่อาศัย กฎหมาย ความเชื่อประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และ 4) สิ่งแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่ สภาพชนบทและสภาพสังคมเมือง ประเภทของสภาพแวดล้อม

จากปัญหาดังกล่าวได้มีงานวิจัยของ สมพันธ์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ศุภลักษณ์ พรหมศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงานของ Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj & Ezzatabadi (2016) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของบรรยากาศองค์การในความผูกพันต่อองค์การ: กรณีการโรงพยาบาลหลัก ณัฐพงษ์ พิธิษฐพงษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร และ Madu, Asawo & Gabriel (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความผูกพันในงานของพนักงาน

#### 1.1.4 ด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎีและแนวคิดของ Hewitt (2009) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ หมายถึง การผูกติด (Affective Attachment) หรือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ รวมถึงเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแนวคิดของ สมหญิง ลมูลพัทธ์ (2558) ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นที่การสร้าง Engagement ซึ่ง แนวคิด Engagement เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ ริเริ่มนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการบริหารจัดการองค์การ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการศึกษา

แนวคิด Engagement นี้ยังไม่มีการบัญญัติ คำที่ใช้เรียกในภาษาไทยอย่างเป็นทางการ จึงทำให้พบชื่อเรียกแนวคิด Engagement ที่หลากหลาย เช่น ความผูกใจมั่น ความผูกพัน และความยึดมั่นผูกพัน เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจใน แนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อเรียกคำในภาษาไทยว่า ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) โดย ความยึดมั่นผูกพันมีรากฐานมาจากคำกริยาภาษาฝรั่งเศส ในคำว่า Engager หมายถึง การให้ความ สนใจ การพูดเป็นเชิงให้สัญญา และคำมั่นสัญญา

จากปัญหาดังกล่าว ได้มีงานวิจัยของ Ariani (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน จิระ ไชยประสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิต ในเขต กรุงเทพมหานคร บุคธนะ สุมาลย์, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และพรทิพย์ กิระพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี สุพิชากรณ์ ธนานุวงศ์, ฉัตรสุนัน พฤฒิภิญโญ, นิตศน์ ศิริโชติรัตน์ และยุวณัฐ สัตยสมบูรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และชนิกานต์ กระแก้ว และบุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาในหัวข้อเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานป้บองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ การลาออก พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความสุขกับการทำงาน และพนักงานคงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด มีกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานของ พนักงานบริษัทไมตรีการแพทย์ จำกัด

### 1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

#### 1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทไมตรีการแพทย์ จำกัด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

#### 1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทไมตรีการแพทย์ จำกัด ผู้วิจัยจึง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน และทำการสุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

#### 1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

##### 1.3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

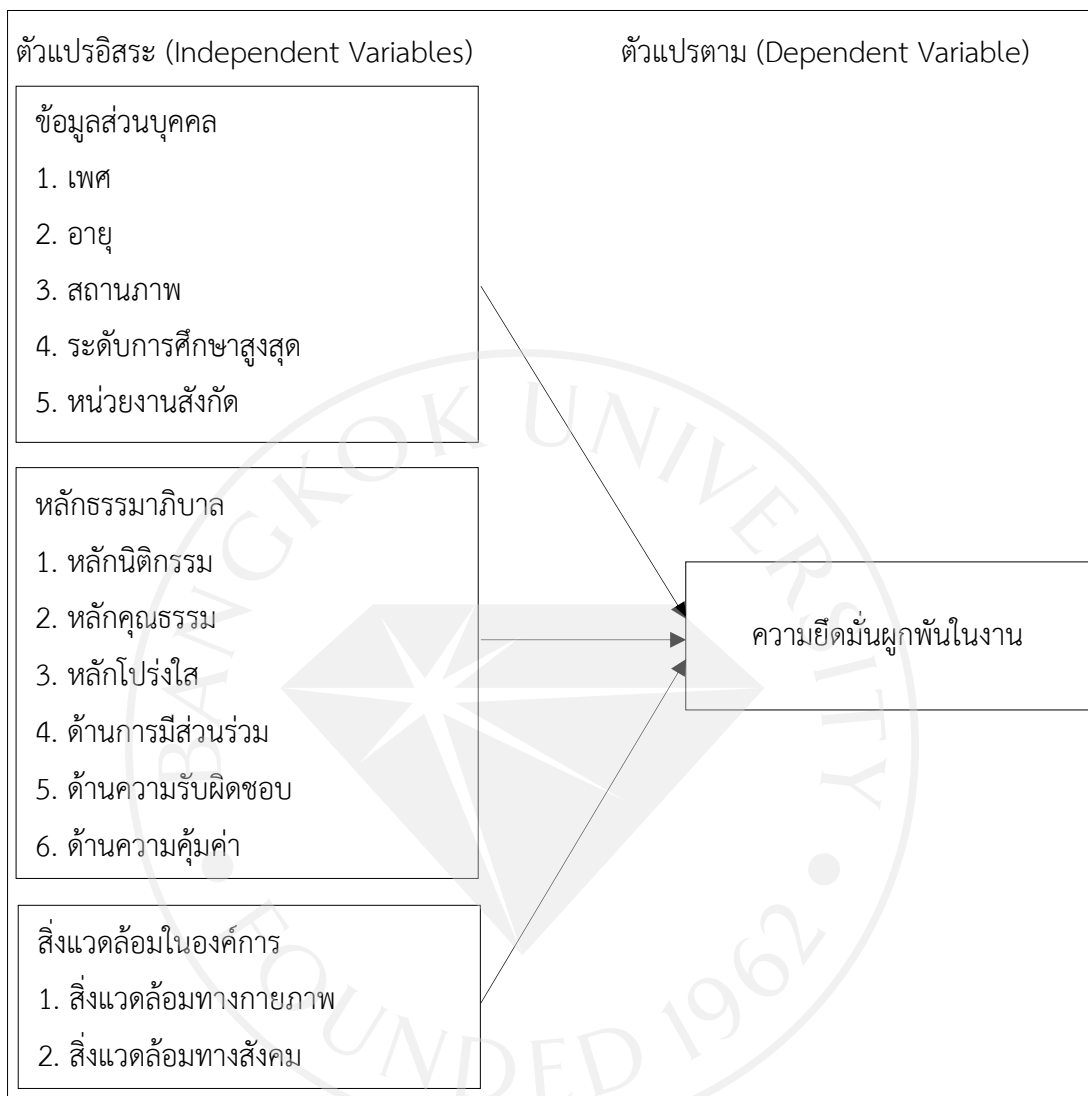
- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะในการทำงาน
- 2) หลักธรรมาภิบาลขององค์กร ได้แก่ หลักนิติกรรม หลักคุณธรรม หลัก โปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความมีคุณค่า
- 3) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทาง สังคม

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานของ พนักงานบริษัทไมตรีการแพทย์ จำกัด

### 1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม คือ ข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กร และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้งนี้การทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

### 1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์การ และสิ่งแวดล้อมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด มีการสมมติฐาน ดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะในการทำงานที่แตกต่างกัน มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลขององค์การ ด้านหลักนิติกรรม

หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีคุณค่า ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

1.5.1.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์การด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคมส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

#### 1.5.2 วิธีการทางสถิติใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

วิธีการทางสถิติ 1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิธีการทางสถิติ 2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

สมมติฐานข้อที่ 2-3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### 1.6 นิยามศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมี ดังนี้

1.6.1 ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของพนักงานอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะเวลาในการทำงาน

1.6.2 หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการที่ใช้ในการบริหารจัดการกับองค์การ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ หลักนิติกรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่า

1.6.3 สิ่งแวดล้อมในองค์การ หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ และการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม

1.6.4 ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน หมายถึง สภาวะความรู้สึกทางจิต อารมณ์ ความคิดเชิงบวกกับการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.6.5 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง พนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

1.6.6 บริษัทไมตรีการแพทย์ จำกัด หมายถึง บริษัทที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจด้านสุขภาพ เสมือนแผนก OPD หรือ Out Patient Department รักษาโรคทั่วไป

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ ดังนี้

1.7.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายกระบวนการทำงานภายในองค์กร เพื่อสร้างการทำงานที่เป็นระบบ ที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปแก้ไขและปรับปรุงระบบการบริหารองค์กร ในด้านหลักธรรมาภิบาล และสิ่งแวดล้อมองค์ในการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้

1.7.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางให้กับองค์กร สำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่น ๆ หรือปรับใช้ เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรที่ดีขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่องการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์การ และสิ่งแวดล้อมในองค์การต่อความ เชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 ประวัติบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ
- 2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานขององค์การ

#### 2.1 ประวัติบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

“บริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด” ก่อตั้งโดย คุณมณฑล มานิตย์ ซึ่งมีประสบการณ์ใน การดำเนินธุรกิจด้านสุขภาพมากกว่า 20 ปี เริ่มจากการก่อตั้งมิตรไมตรีคลินิกเวชกรรม จังหวัด สมุทรปราการ เมื่อปี พ.ศ. 2545 จนถึงปัจจุบัน มีคลินิกให้บริการในเครือข่ายมากกว่า 49 สาขา ใน พื้นที่ 6 จังหวัด ซึ่งได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง และกรุงเทพมหานคร ครอบคลุมการบริการด้านเวชกรรม ทันตกรรม และ กายภาพบำบัด มุ่งเน้นการบริการในชุมชนร่วมกับจิตอาสาภาคีเครือข่ายเน้นสุขภาพที่ดีของประชาชน ในพื้นที่อย่างยั่งยืน ตลอดจนมีแผนขยายจำนวนสาขาเพื่อสร้างการเข้าถึงบริการที่มีมาตรฐาน "ใกล้ บ้านคุณ" ต่อไป

##### การเติบโต

- พ.ศ. 2548 มิตรไมตรีคลินิกสาขาประชาชื่น เปิดให้บริการสาขาแรก
- พ.ศ. 2550 จัดตั้ง บริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด
- พ.ศ. 2552 จัดตั้ง บริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป นนทบุรี จำกัด และบริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป ปทุมธานี จำกัด
- พ.ศ. 2553 จัดตั้ง บริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป ชลบุรี จำกัด และบริษัท ภาคีโอสถ จำกัด
- พ.ศ. 2555 จัดตั้ง บริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป สมุทรปราการ จำกัด
- พ.ศ. 2558 จัดตั้ง บริษัท ฟาลา เวิลด์วายด์ จำกัด

พ.ศ. 2559 ควบรวมกิจการ โดยการควบ บริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด, บริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป นนทบุรี จำกัด, บริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป ปทุมธานี, บริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป ชลบุรี จำกัด และบริษัท มิตรไมตรี กรุ๊ป สมุทรปราการ จำกัด โดยใช้ชื่อ บริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของ ประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมาก มักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมาก มักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3) การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน การศึกษาสูงจะเป็นผู้รับสารและความเข้าใจสารได้ดี ไม่เชื่อถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ส่วนคนที่มีการศึกษาดำเนินใหญ่ใช้รับสารหรือสื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่ผู้มีการศึกษาสูง ถ้ามีเวลาว่างก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะค้นหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ มากกว่าประเภทอื่น

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสาร ที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม



ประสบการณ์ ทักษะค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

Belch & Belch (2005 อ้างใน อัจฉรา นพวิญญวงศ์, 2550) ในงานวิจัยศึกษาตัวแปร ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อาชีพ และรายได้โดยนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการพฤติกรรม การตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย ส่งผลต่อพฤติกรรมตัดสินใจซื้อที่มีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล

1) อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน จะต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่น ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพซึ่งหากแบ่งช่วงกลุ่มอายุออกเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

2) เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภค เนื่องจากเพศที่แตกต่างกันมักมีทัศนคติการรับรู้และการตัดสินใจในเรื่องการเลือกสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดูการปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็กโดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งมี วัฒนธรรมในการเลี้ยงดูเด็กผู้ชาย และเด็กผู้หญิงที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างผู้ใหญ่ผู้ชายจะถูกเลี้ยงให้มีความกล้าแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพื่อจะได้เป็นหัวหน้าครอบครัวต่อไป ส่วนเด็กผู้หญิงจะถูกเลี้ยงดูในลักษณะที่ให้สงบเสถียรและเป็นผู้ตามหรือ เป็นภรรยาที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่มีแนวโน้มในการไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น จากที่กล่าวมา จึงอาจกล่าวได้ว่าในสังคมไทย เพศชายมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของครอบครัวมากกว่าเพศหญิง

3) สถานภาพการสมรส (Status) สมรส โสด หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งในอดีตถึงปัจจุบันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอดและมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค ทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์และพฤติกรรม การซื้อที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้ายจะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหราทันสมัยมีเอกลักษณ์

4) การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย จึงมีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพมากกว่า

5) อาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทส่วนใหญ่จะซื้อสินค้า

เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์ให้กับตัวเอง เป็นต้น ดังนั้นจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพใด เพื่อที่จะเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

#### 6) รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances)

สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าจำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูงโดยเน้นที่ภาพพจน์เป็นหลัก

กานต์พิชชา บุญทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test การหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.25 ความพึงพอใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.31 ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เป็น 3.37 และพบว่าบุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กรกนก เจริญสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลธ์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มประชากรในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทมิราเคิล เฮลธ์ จำกัด และบริษัทในเครือ จำนวน 54 คน

วิเคราะห์โดยใช้สถิติ การแจกแจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test, F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สินี พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในบริษัท โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงาน บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง จำนวน 154 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติแบบ t-test, F-test (One-way ANOVA) และสถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง และ 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ และด้านความปลอดภัยและสุขภาพเท่านั้น ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

วราเชษฐ์ เวชมงคลกร, สุธี อยู่สถาพร, ปิยธิดา ตริเดช และสุคนธา ศิริ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 117 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test, One-way ANOVA สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนปัจจัยจิตใจ และในส่วนตัวปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคง และปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค่าจ้าง

Gutzar & Teli (2018) ได้การศึกษาเรื่อง เพศและความผูกพันในงานของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาผลกระทบของความแตกต่างทางเพศ ต่อความผูกพันในงานของบุคลากรระดับอุดมศึกษา ผลการศึกษาจากบุคลากรจากมหาวิทยาลัยทั้ง 3 แห่ง (University of Kashmir, Central University of Kashmir and Islamic University of Science and Technology) ของภูมิภาค

แคชเมียร์ จำนวน 123 คน โดยใช้การทดสอบตัวอย่างอิสระ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิง มีความผูกพันในงานมากกว่าเพศชาย

### 2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ

สุดสาคร สิงห์ทอง และวรเดช จันทรศร (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง วิธีการบริหารจัดการองค์การที่ดีเพื่อสิทธิ เสรีภาพ และประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม โดยอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ซึ่งหลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเป้าหมายดังกล่าวนี้ มีหลากหลายมิติ อาทิเช่น หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการปกครองตามหลักกฎหมาย หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการมุ่งเน้นฉันทามติ ความเสมอภาคหรือความเที่ยงธรรม หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 คือ การบริหารในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รู้จักความสามัคคี และร่วมพลังกัน ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนและส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ประเทศ เพื่อป้องกันและแก้ไขภาวะวิกฤตภัยอันตราย ที่อาจจะเกิดในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ คือ

- 1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการเป็นไป ตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของประชาชน
- 2) หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามสนับสนุนให้ประชาชนขยัน ซื่อสัตย์ประหยัด อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพที่สุจริตจนกลายเป็นนิสัยประจำชาติ
- 3) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งตรงกันข้าม กับการทุจริตคอร์รัปชัน และการฉ้อราษฎร์บังหลวง
- 4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร และการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนเกี่ยวกับวิถีชีวิตของชุมชน

5) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การมีจิตสำนึกในหน้าที่ร่วม รับผิดชอบต่อสังคม สิทธิและหน้าที่ และปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย

6) หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลผลิตสินค้าอย่างมีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

วารารุช สร้อยพิมา และประเสริฐ เจริญสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 2) ศึกษาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา 4) ศึกษาความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 345 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและเปรียบเทียบพหุคูณ โดยใช้วิธี Least Significance Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “ปานกลาง” เรียงตามลำดับคือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม และหลักความคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์รณ ภัคดีอุธรณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับธรรมาภิบาลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว และ 3) อิทธิพลของธรรมาภิบาลต่อการคาดการณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว ชั้นประทวน-สัญญาบัตร จำนวน 124 คน โดยที่แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาธรรมาภิบาลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล

คั่นยาวภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เมื่อทำการทดสอบ สมมุติฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ธรรมชาติสามารถคาดการณ์ถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคั่นยาว ได้ร้อยละ 43.7 โดยธรรมชาติด้านที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ส่วนด้านหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ที่นัยสำคัญสถิติ 0.05

มณฑิรา มีรส (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร งานองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อ การนำแนวคิดหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และศึกษารูปแบบการประยุกต์ใช้ หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์การ คือ ผู้นำได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ และรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล เป็น รูปแบบที่ผู้นำเน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มคนต่าง ๆ และ กระบวนการมีส่วนร่วม

คำรณ โชนะโชติ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ มหาวิทยาลัยมหิดล เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหิดลต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามข้อมูลทั่วไป เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 420 คน ใช้สูตรทาโร ยามาเน่ โดยใช้ วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ในกรณี ตัวแปรต้น 2 กลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีตัวแปร ต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน คือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อ ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลัก ความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัย มหิดล ต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การ 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ 4) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จาก ผลการวิจัยทั้งหมด จึงสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กัน

#### 2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ

ตีวร โปรยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่ง ต่าง ๆ ภายในองค์การที่อยู่รอบตัวพนักงาน ที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล นั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่ง สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ที่มีแสงสว่างที่ เพียงพอ มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียง ที่ก่อให้เกิดความ รำคาญ อากาศถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมี ความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการ

2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิง สัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์การ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์การ ในหน่วยงานย่อย ระหว่างแผนก และมีความ สัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกถึงความ ปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้ง ในด้านการทำงาน กิจกรรมทางสังคม การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถ่ายทอดข้อมูล

ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน ให้การช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สิ่งแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น ความมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับการป้อนข้อมูลกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้ มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Jones (อ้างใน สมภาร วรรณรต, 2561, หน้า 147-148) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด โดยแบ่งออกเป็น

- 1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ เป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่โดยทั่วไป
- 2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง คนที่อยู่ล้อมรอบคนทั่วไป มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้
- 3) สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องจักร ที่อยู่อาศัย กฎหมาย ความเชื่อประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ
- 4) สิ่งแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพสังคมเมืองประเภทของสภาพแวดล้อม

สมนันท สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพอายุ 22-32 ปี จำนวน 341 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย ในระดับปานกลาง

ศุภลักษณ์ พรหมศร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน มีวัตถุประสงค์



เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะ ผู้นำของ พนักงาน และความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในโรงงานผลิตรองเท้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทางด้านการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ทั้งผู้นำที่มุ่งเน้นงาน ผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ และผู้นำที่มุ่งเน้น การเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ความผูกพันในงาน ทั้งด้านความขยันขันแข็งในงาน ด้านความทุ่มเทในงาน และด้าน ความรู้สึกเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และ สภาพแวดล้อมด้านสังคม รูปแบบผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันในงานด้านความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้ 73 เปอร์เซ็นต์

Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj & Ezzatabadi (2016) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของบรรยากาศองค์การในความผูกพันต่อองค์การ: กรณีการโรงพยาบาลหลัก พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 จากการศึกษาบทบาทของบรรยากาศองค์การ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน โดยมี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรวิชาชีพพยาบาลในประเทศอิหร่าน

ณรัชพงษ์ พิสิษฐพงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กร และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กร ประชากรจำนวน ทั้งสิ้น 250 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ คอนติจเจนซี (contingency coefficient) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน ในหัวข้อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการสร้าง ความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและเชิงทัศนคติต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขต สายไหม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงสุด และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับในหัวข้อ สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

Madu, Asawo & Gabriel (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความผูกพันในงานของพนักงาน จากการศึกษาทบทวนทางทฤษฎีและวรรณกรรมพบว่าพื้นฐานของการฝังลึกในงาน คือ วิธีการที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน โดยใช้สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมมีผลต่อการรับรู้ทางอารมณ์และความเป็นอยู่ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อผู้ใช้และได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมนั้น เป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร จากการศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานที่แสดงให้เห็น ถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างการดำเนินงานของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและความผูกพันในงานของพนักงานที่จะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ของสมาคมที่ระบุไว้ว่า การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง มีความสะดวกสบาย ยืดหยุ่น และสวยงาม จะส่งเสริมการรับรู้และบทบาทการทำงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

## 2.5 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานขององค์กร

Hewitt (2009) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง การผูกติด (Affective Attachment) หรือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร รวมถึงเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมหญิง ลมูลพัคตร์ (2558) ความยึดมั่นผูกพันในงาน หมายถึง การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นที่การสร้าง Engagement ซึ่ง แนวคิด Engagement เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างใหม่ ริเริ่มนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการบริหารจัดการ องค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการศึกษาแนวคิด Engagement นี้ ยังไม่มีการบัญญัติ คำที่ใช้เรียกในภาษาไทยอย่างเป็นทางการ จึงทำให้พบชื่อเรียกแนวคิด Engagement ที่หลากหลาย เช่น ความผูกใจมั่น ความผูกพัน และความยึดมั่นผูกพัน เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อเรียกคำในภาษาไทยว่า ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) โดยความยึดมั่นผูกพันมีรากฐานมาจากคำกริยาภาษาฝรั่งเศสในคำว่า Engager หมายถึง การให้ความสนใจ การพูดเป็นเชิงให้สัญญา และคำมั่นสัญญา

Arian (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานพฤติกรรมองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน โดยองค์กรมีความสนใจในบทบาทของการจัดการว่าพนักงานคิดและรู้สึกอย่างไรกับงานของพวกเขา รวมถึงสิ่งที่พนักงานเต็มใจที่จะอุทิศให้กับองค์กร การศึกษาครั้งนี้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ขององค์กร (OCB) และพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน (CWB) ผู้เขียนผู้บริหารระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน 507 คนระดับองค์กร OCB และระดับอุตสาหกรรมบริการ CWB ในนโยกยาการค้าประเทศอินโดนีเซีย การทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือใช้ในการประเมินเนื้อหาของแบบสอบถาม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานและ OCB และความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานกับ CWB และระหว่าง OCB และ CWB ผลลัพธ์นี้ บ่งชี้ว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างการมีส่วนร่วมของพนักงานหญิงและชาย ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของ OCB และ CWB ระหว่างชายและหญิงแตกต่างกัน

จิระ ไชยประสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขต กรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของ พนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร 2) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขต กรุงเทพมหานคร และ 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้รับความเชื่อมั่น 0.953 และแจกกับพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานครจาก 4 บริษัทประกันชีวิต จำนวน 400 คนและวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน พบว่าภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำระดับ ปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

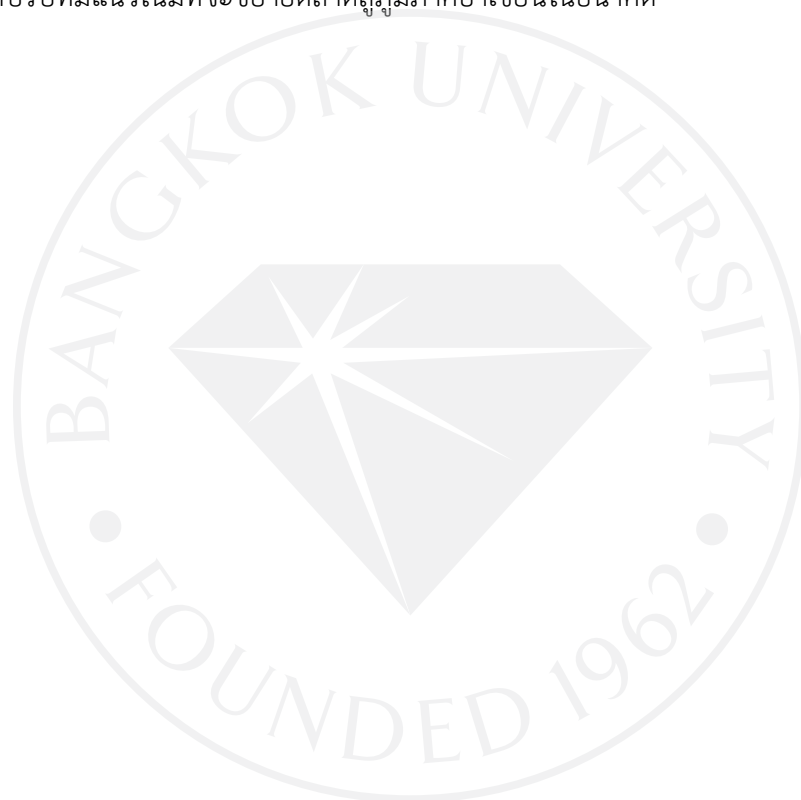
บุตธนา สุขามาลัย, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และพรทิพย์ กิระพงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงานและประสบการณ์ ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีจำนวน 222 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน เลือกลงจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีอายุเฉลี่ย 26 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 3 ปี ลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.62 ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.05 และ 3) ลักษณะของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.405 ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.629 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สุพิชาภรณ์ ธนานนุรักษ์, ฉัตรสมุน พงศนิญโญ, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ และยุวณู สัตยสมบุญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Cross - Sectional Study Research) เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกหรือทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อหน่วยงานตนเอง โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับสำนักงานการแพทย์ต่อไป กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสายวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน และโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 351 คน ใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การ และการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับสูง ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สายวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ข้าราชการสายวิชาชีพในสังกัดสำนักงานการแพทย์ ร้อยละ 24.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ เสนอให้ผู้บริหารพิจารณาสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความอิสระในงาน และหามาตรการให้ข้าราชการสายวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลให้นานขึ้น อันจะเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ชนิกานต์ กระแก้ว และบุษกร วัชรศรีโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.972 กลุ่ม

ตัวอย่าง 366 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร 3.44 และมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 3.39 ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสพการณ์ในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของงาน และคุณลักษณะขององค์กรที่ศึกษาเป็นปัจจัยที่สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงาน และสำหรับนักวิจัยในอนาคตนั้นควรเพิ่มปัจจัยด้านโอกาสในการย้ายไปทำงานในภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากบริษัทมีแนวโน้มที่จะขยายตลาดสู่ภูมิภาคอาเซียนในอนาคต



### บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์การ และสิ่งแวดล้อมในองค์การ ต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์การ และสิ่งแวดล้อมในองค์การ ต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์การ และสิ่งแวดล้อมในองค์การต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

- 3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้
  - 3.1.1.1 ใบขอขออนุญาตเก็บข้อมูล ที่ออกให้จากมหาวิทยาลัย
  - 3.1.1.2 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด ระยะในการทำงาน โดยเฉลี่ยโดยมีระดับเฉลี่ย ดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 3) สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 4) ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 5) หน่วยงานสังกัด ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 6) ระยะในการทำงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

3.1.1.3 ข้อมูลหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ประกอบด้วย ด้านหลักนิติกรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความมีคุณค่า โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัด ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5
ระดับความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

คะแนน 1.00-1.80	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 1.81-2.60	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนน 2.61-3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนน 4.21-5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลสิ่งแวดล้อมในองค์กรประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัด ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5
ระดับความคิดเห็นมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความคิดเห็นน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

คะแนน 1.00-1.80	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 1.81-2.60	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
คะแนน 2.61-3.40	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	มีความคิดเห็นในระดับมาก
คะแนน 4.21-5.00	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัด ดังนี้

ระดับความผูกพันมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5
ระดับความผูกพันมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
ระดับความผูกพันปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
ระดับความผูกพันน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
ระดับความผูกพันน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัด ดังนี้

คะแนน 1.00-1.80	มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด
คะแนน 1.81-2.60	มีความผูกพันในระดับน้อย
คะแนน 2.61-3.40	มีความผูกพันในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	มีความผูกพันในระดับมาก
คะแนน 4.21-5.00	มีความผูกพันในระดับมากที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้ จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.846 ดังตารางที่ 3.1 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดย จะทำการแจกแบบสอบถาม ในวันที่ กันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2561



ตารางที่ 3.1: ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม (n = 30)

ข้อ	ตัวแปร	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha Coefficient
1	หลักธรรมาภิบาล	18	0.906
2	สิ่งแวดล้อมในองค์กร	18	0.724
3	ความยึดมั่นผูกพันในงาน	10	0.909
รวม		46	0.846

จากค่าสัมประสิทธิ์ที่ออกมา แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สูง เนื่องจากมีค่าใกล้เคียง 1 และไม่ต่ำกว่า 0.65

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด ประชากรมีจำนวน 416 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน และจะทำการสุ่มตัวอย่าง โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

### 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมี ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทมิตรไมตรี จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ไม่ติดภารกิจใด ๆ

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานในระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวพร้อมทั้งรวบรวมแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### 3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด มีการสมมติฐาน ดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะในการทำงานที่แตกต่างกัน มีต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

3.4.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลขององค์กรด้านหลักนิติกรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใส ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีคุณค่า ส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

3.4.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

### 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2-3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### บทวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

#### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

##### 4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	114	43.0
2. อายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	86	43.0
3. สถานภาพโสด	147	73.5
4. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	151	75.5
5. หน่วยงานสาขา	129	64.5
6. ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี	96	48.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.0 อายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.0 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 73.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.5 หน่วยงานสาขา คิดเป็นร้อยละ 64.5 และระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.0

#### 4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่า ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ

การใช้หลักธรรมาภิบาลของ องค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	มีระดับความ ความเห็น
1. หลักนิติธรรม	3.21	0.687	ปานกลาง
2. หลักคุณธรรม	3.13	0.706	ปานกลาง
3. หลักความโปร่งใส	3.29	0.786	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วม	3.10	0.735	ปานกลาง
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.63	0.700	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ

การใช้หลักธรรมาภิบาลของ องค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	มีระดับความ คิดเห็น
6. ด้านความคุ้มค่า	3.09	0.677	ปานกลาง
รวม	3.24	0.545	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ โดยแบ่งแต่ละด้าน 6 ด้าน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.24) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.545) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.63) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.700) รองลงมาตามลำดับคือ หลักความโปร่งใสได้ ( $\bar{X}$  = 3.29, S.D. = 0.786) หลักนิติกรรมได้ ( $\bar{X}$  = 3.21, S.D. = 0.687) หลักคุณธรรมได้ ( $\bar{X}$  = 3.13, S.D. = 0.706) ด้านการมีส่วนร่วมได้ ( $\bar{X}$  = 3.10, S.D. = 0.735) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่าได้ ( $\bar{X}$  = 3.09, S.D. = 0.677)

#### 4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ

สิ่งแวดล้อมในองค์การ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	มีระดับความ คิดเห็น
1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	3.39	0.777	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม	3.19	0.574	ปานกลาง
รวม	3.29	0.597	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สิ่งแวดล้อมในองค์การ โดยแบ่งแต่ละด้าน 2 ด้าน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.29) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.597) ซึ่งเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.39, S.D. = 0.777) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมทางสังคมได้ ( $\bar{X}$  = 3.19, S.D. = 0.574)

4.1.4 ข้อมูลระดับความผูกพันในงานขององค์การเกี่ยวกับการความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ

ข้อมูลระดับความผูกพันเกี่ยวกับการความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันในงานขององค์การเกี่ยวกับการความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ

ความผูกพันในงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความผูกพัน
ระดับความเชื่อมั่นผูกพันในงาน	3.32	0.499	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการความผูกพันในงานขององค์การโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.32) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (S.D. = 0.499)

## 4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

4.2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างที (t-test) ในการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5: ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ

ความเชื่อมั่นผูกพันในงาน	เพศชาย			เพศหญิง			t	p
	N	$\bar{X}$	S.D.	N	$\bar{X}$	S.D.		
รวม	86	3.28	0.520	114	3.34	0.483	-0.831	0.289

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบของความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของของความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	df	F	นัยสำคัญสถิติ
1. อายุ	3	1.115	0.344
2. สถานภาพ	2	2.341	0.099
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	2	4.400	0.014*
4. หน่วยงานสังกัด	1	2.335	0.128
5. ระยะเวลาในการทำงาน	3	1.554	0.202

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของของความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่

ข้อมูลส่วนบุคคล	P	คู่ที่ต่างกัน
ระดับการศึกษาสูงสุด	0.014*	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า ปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของหลักธรรมาภิบาล ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ค่าอิทธิพลของหลักธรรมาภิบาล ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

หลักธรรมาภิบาล	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. หลักนิติกรรม	-0.115	-1.661	0.098
2. หลักคุณธรรม	0.302	4.791	0.000*
3. หลักความโปร่งใส	0.272	3.989	0.000*
4. ด้านการมีส่วนร่วม	0.256	3.523	0.001*
5. ด้านความรับผิดชอบต่อ	0.151	2.457	0.015*
6. ด้านความคุ้มค่า	0.076	1.165	0.245

$R^2 = 0.528$ , F-Value = 153.951, n = 200, P-Value  $\leq 0.05^*$



จากตารางที่ 4.8 พบว่า อิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลเรียงตามลำดับ ดังนี้ หลักคุณธรรม มีอิทธิพล ร้อยละ 30.2 หลักความโปร่งใส มีอิทธิพล ร้อยละ 27.2 ด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพล ร้อยละ 25.6 ด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพล ร้อยละ 15.1 มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ ส่วนหลักนิติกรรมและด้านความคุ้มค่า ไม่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: แสดงค่าอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์การ ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สิ่งแวดล้อมในองค์การ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ	0.413	6.427	0.000*
2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม	0.333	5.178	0.000*

$R^2 = 0.528$ , F-Value = 153.951, n = 200, P-Value  $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์การ เรียงตามลำดับดังนี้ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีอิทธิพลร้อยละ 41.3 และ สิ่งแวดล้อมทางสังคม มีอิทธิพลร้อยละ 33.3 มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์การ และสิ่งแวดล้อมในองค์การต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

#### 5.1 การอภิปรายผล

#### 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 การอภิปรายผล

5.1.1 การรายงานผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 สถานภาพโสด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 หน่วยงานสาขา จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ สิ่งแวดล้อมในองค์การและความผูกพันเกี่ยวกับการความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ ของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลขององค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.63 ซึ่งอยู่ระดับความคิดเห็นปานกลาง รองลงมาตามลำดับคือ หลักความโปร่งใส หลักนิติกรรมได้ หลักคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วมได้ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความคุ้มค่า และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอยู่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม

และการแปลผลระดับความผูกพันเกี่ยวกับการความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2 การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

#### สมมติฐานที่ 1

ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานสังกัด และระยะในการทำงานที่แตกต่างกัน มีต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ ที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) และ Belch & Belch (2005 อ้างใน อัจฉรา นพวิญญูวงศ์, 2550) ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เชื่อมโยงกับความต้องการพฤติกรรม การตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และด้านระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 2

อิทธิพลของปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลขององค์การด้านหลักนิติกรรม หลักคุณธรรม หลักโปร่งใสด้านความมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีคุณค่า ส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ พบว่า อิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลเรียงตามลำดับดังนี้ หลักคุณธรรม มีอิทธิพลร้อยละ 30.2 หลักความโปร่งใส มีอิทธิพลร้อยละ 27.2 ด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลร้อยละ 25.6 ด้านความรับผิดชอบ อิทธิพลร้อยละ 15.1 มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ ส่วนหลักนิติกรรมและด้านความคุ้มค่า ไม่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ สุตสาคร สิงห์ทอง และวรเดช จันทรศร (2560) และอริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2548) หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเป้าหมายดังกล่าวนี้มีหลากหลายมิติ องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวุธ สร้อยพิมา และประเสริฐ เจริญสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล กับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้าน คือ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณ ภักดีอรุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว พบว่า ธรรมาภิบาลด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ส่วนด้านหลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ

### สมมติฐานที่ 3

อิทธิพลของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์การด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

จากการวิเคราะห์ พบว่า อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมในองค์การ เรียงตามลำดับ ดังนี้ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีอิทธิพลร้อยละ 41.3 และสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีอิทธิพลร้อยละ 33.3 มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ ศิวพร โปทยานนท์ (2554) ในการแบ่ง 2 ด้านที่เหมือนกัน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม สอดคล้องแนวคิดของ Jones (อ้างใน สมภาร วรณธร, 2561, หน้า 147-148) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิด แบ่งเป็น 2 ประเภทที่เหมือนกัน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ พรหมศร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj & Ezzatabadi (2016) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของบรรยากาศองค์การในความผูกพันต่อองค์การ: กรณีการโรงพยาบาลหลัก พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ พิสิษณุพงศ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการ

สร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันทั้งเชิงพฤติกรรมและเชิงทัศนคติต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Madu, Asawo & Gabriel (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความผูกพันในงานของพนักงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อผู้ใช้และได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมนั้น เป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1.1 องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารเตรียมกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับพนักงานปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2.1.2 องค์กรควรปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อันนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้มาให้บริการมากขึ้น

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.2.2.1 จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร ดังนั้นควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมความรู้ ส่งอบรมความรู้ หรือ การทบทวนความรู้ เพื่อให้พนักงานมีการสื่อสารภายในองค์กรสามารถสื่อสารกันได้เข้าใจยิ่งขึ้น จัดหาตำแหน่งที่เหมาะสมแก่พนักงานในองค์กร

5.2.2.2 จากการศึกษาพบว่าสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อม เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เข้ากับการทำงานเป็นทีม โดยการจัดที่โต๊ะทำงานให้ติดต่อกันได้ง่าย หรือ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และเกิดการพัฒนาศักยภาพในงานทำงานที่ดีต่อไป

### 5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.2.3.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม หรือศึกษาแล้วทำการเปรียบเทียบกับธุรกิจอื่นในจังหวัดอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับธุรกิจนี้ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

5.2.3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กร เพื่อให้ครอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และองค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายขององค์กร กลยุทธ์หรือแนวทางได้ชัดเจน ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5.2.3.3 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ เช่น กลุ่มพนักงานระดับบริหาร เพื่อศึกษาว่าปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานขององค์กรต่างแตกต่างกันหรือไม่



### บรรณานุกรม

- กรรณก เจริญสุข. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2560). *ธุรกิจด้านสุขภาพ*. สืบค้นจาก [https://www.dbd.go.th/download/document\\_file/Statistic/2560/T26/T26\\_201711.pdf](https://www.dbd.go.th/download/document_file/Statistic/2560/T26/T26_201711.pdf).
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน: กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คำรณ โชนะโชติ. (2560). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*, 4, 67-75.
- จิระ ไชยประสิทธิ์. (2561). *อิทธิพลของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการของบริษัทประกันชีวิตในเขต กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนิกานต์ กระแก้ว และบุษกร วัชรศรีโรจน์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 12(27), 117-127.
- ณัชชพงศ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของ ข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1, 64-78.
- บุตรีณา สุมาลย์, นิตยา เพ็ญศิริรักษา และพรทิพย์ กิระพงษ์. (2560). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(1), 104-112.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ประคัลภ์ ปันทพลังกร. (2558). *ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร มันหายไปจริง ๆ หรือ*. สืบค้นจาก <https://prakal.wordpress.com/2015/03/18/ความจงรักภักดีของพนักงาน/>.
- ปานชนก โชติวิวัฒน์กุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพรรณ ภักดีอุรธน์. (2556). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- มณฑิรา มีรส. (2558). *รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรเชษฐ์ เวชมงคลกร, สุธี อยู่สถาพร, ปิยธิดา ตริเดช และสุคนธา ศิริ. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุขวารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, 29(2), 101-111.*
- วรารุช สร้อยพิมา และประเสริฐ เจริญสุข. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 32(1), 75-82.*
- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ศุภลักษณ์ พรมตร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลตำรวจ, 7(1), 238-252.*
- สมภาร วรรณรถ. (2561). *การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น กรณีศึกษา บริษัทวาย เอส ภัณฑ์ จำกัด. วารสารเกษมบัณฑิต, 19, 142-160.*



- สมหญิง ลมูลพัคตร์. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุพหุระดับและผลของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ การพยาบาล ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สินี พุ่มพวง. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุดสาคร สิงห์ทอง และวรงค์ จันทรร. (2560). ธรรมภิบาลของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในภาคใต้ของประเทศไทย. *วินนิลทักษิณสาร*, 12(2), 131-158.
- สุพิชากรณ ธานานวงษ์, ฉัตรสุนัน พงศ์มิญโญ, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ และยุวณัฐ สัตยสมบุรณ์. (2561). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 7(2), 110-123.
- อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2548). ธรรมภิบาลกับหลักสิทธิเสรีภาพในรัฐธรรมนูญ. *รัฐสภาสาร*, 53(10), 105-112.
- อัจฉรา นพวิญญวงค์. (2550). ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อและการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการขายเมื่อใช้บัตรเครดิตรายสินค้าในตลาดบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health Research Perspectives*, 7(2), 96-100.
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227-236.
- Gulzar, S., & Teli, M. R. (2018). Gender and work engagement: A study of academic staff in higher education. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(2), 346-348.
- Hewitt, A. (2009). *Engagement and culture: Engaging talent in turbulent times*. Retrieved from [http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/hewitt\\_pov-ngagement\\_and\\_culture.pdf](http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/hewitt_pov-ngagement_and_culture.pdf).

- Madu, N. G., Asawo, S. P., & Gabriel, J. M. O. (2017). Physical workplace environment and employee engagement: A theoretical exploration. *International Journal of Arts and Humanities*, 1(10), 867-884.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology.





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงในส่วนการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิผลและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 หลักธรรมาภิบาลของบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

ส่วนที่ 3 สิ่งแวดล้อมในบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

ส่วนที่ 4 ความเชื่อมั่นผูกพันในงานของบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้

### แบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากคุณให้ระบุเครื่องหมาย / ลงในช่อง

คำตอบ ( ) ให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี ( ) 26-30 ปี  
( ) 31-40 ปี ( ) 41ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ ( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด  
( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี  
( ) ปริญญาโท หรือสูงกว่า
5. หน่วยงานที่สังกัด  
( ) หน่วยงานสำนักงานใหญ่ ( ) หน่วยงานสาขา
6. ระยะเวลาในการทำงาน (นับรวมตั้งแต่ปฏิบัติงานบริษัท จนปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน)  
( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1-5 ปี  
( ) 6-10 ปี ( ) 11 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** หลักธรรมาภิบาลของบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากคุณให้ระบุเครื่องหมาย / ลงในช่องตารางให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ข้อ	การใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	<b>หลักนิติธรรม</b>					
1	ท่านคิดว่าการบริหารมีความชัดเจนปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับ					
2	ท่านคิดว่านโยบายของบริษัทสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง					
3	ท่านคิดว่าการบริหารมีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง					
	<b>หลักคุณธรรม</b>					
1	ท่านคิดว่ามีการปฏิบัติต่อพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติและให้มีความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน					
2	ท่าน <u>ไม่เคย</u> ได้รับการสนับสนุนหรือให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านคิดว่าผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสุภาพ อ่อนโยน มีความเมตตา					
	<b>หลักความโปร่งใส</b>					
1	ท่านได้ข้อมูลเรื่องนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับ					
2	ท่านทราบ รายงานผลการปฏิบัติงานของบริษัทในทุกๆ เดือน					
3	ท่านได้รับแจ้งผลประโยชน์ที่ท่านได้รับในบริษัทเป็นระยะๆ					

ข้อ	การใช้หลักธรรมาภิบาลขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	ด้านการมีส่วนร่วม					
1	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆได้อย่างเป็นอิสระ					
2	ท่านได้ร่วมกันทำงานเป็นทีมและปฏิบัติร่วมกันอย่างมีความสุข					
3	ท่านไม่เคยได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทางบริษัทจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะให้พนักงาน					
	ด้านความรับผิดชอบ					
1	ท่านได้รับความใส่ใจจากบริษัทต่อปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านมีความกล้าพร้อมที่จะยอมรับผลจากการการตัดสินใจหรือการกระทำผิดของตน					
3	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ					
	ด้านความคุ้มค่า					
1	ท่านได้รับการประเมินความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ไม่เหมาะสมหรือชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่					
3	ท่านได้รับการส่งเข้าอบรมเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน					

### ส่วนที่ 3 สิ่งแวดล้อมในบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ กำจัด

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากคุณให้ระบุเครื่องหมาย / ลงในช่องตารางให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สิ่งแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ					
1	ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ สะอาด ไม่มีกลิ่นเหม็นหรือฝุ่นละออง เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
2	ท่านคิดว่าวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในบริษัทมีทันสมัย เพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งาน					
3	ท่านรู้สึกได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่ทำงาน					
4	ท่านคิดว่าบริษัท มีการออกแบบสวยงาม ทำให้มีบรรยากาศเหมาะสมแก่การทำงาน					
5	ท่านคิดว่าบริษัทของท่าน มีขนาดพื้นที่กว้างขวาง สะดวกในการทำงาน					
	สิ่งแวดล้อมทางสังคม					
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือระดับที่สูงกว่า ทุกครั้ง					
2	ท่านรู้สึกอีกอดใจทุกครั้งเมื่อมาทำงาน					
3	ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน					



ข้อ	สิ่งแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
4	ท่านรู้สึกสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในแผนกและแผนกอื่น					
5	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น หรือสามารถตั้งคำถามแก่พนักงานที่มีระดับสูงกว่า					

#### ส่วนที่ 4 ความผูกพันในงานของบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากคุณให้ระบุเครื่องหมาย / ลงในช่องตารางให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

- 1 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความผูกพันน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความผูกพันปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความผูกพันมาก
- 5 หมายถึง ระดับความผูกพันมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันในงาน	ระดับความผูกพัน				
		1	2	3	4	5
1	ท่านรู้สึกภูมิใจ และจะชักชวนเพื่อนให้มาทำงานที่บริษัทของท่าน					
2	ท่านไม่เคยคิดจะลาออก หรือเปลี่ยนงานขององค์กร					
3	ท่านทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
4	ท่านรู้สึกถึงความก้าวหน้าเมื่ออยู่ในองค์กร					
5	ท่านรู้สึกเกิดความผูกพันกับองค์กร					
6	ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ					
7	หากมีผู้เข้าใจองค์กรของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ					
8	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ ผิดพลาด					

ข้อ	ความผูกพันในงาน	ระดับความผูกพัน				
		1	2	3	4	5
9	ท่านคิดว่าในการทำงานนั้นควรคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อน นึกถึงประโยชน์ส่วนตน					
10	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับมอบหมายงานมากเกินไป					

ขอขอบคุณในความร่วมมือ



**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวชิตชนก ไชยเสนา
อีเมล	Chidchanok.chai@bumail.net
ประวัติการศึกษา	2559 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ประสบการณ์การทำงาน	2559-2560 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปิเอ็นเอช กรุงเทพมหานคร
2560-ปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ บริษัท มิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด นนทบุรี



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 4 เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) จิตชนก ไชยเสน อยู่บ้านเลขที่ 149/29

ซอย ..... ถนน ..... ตำบล/แขวง เบญจกั้ว

อำเภอ/เขต บางรัก จังหวัด เชียงใหม่ รหัสไปรษณีย์ 50180

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7600803314

ระดับปริญญา  ตรี  โท  เอก

หลักสูตร ..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ..... สาขาวิชา .....

คณะ ..... บริหารธุรกิจ ..... ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้

สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล นวัตกรรมอภิบาลขององค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรเพื่อความ  
เชื่อมโยงยุคพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท จีทีเอ็มซีเทคโนโลยี จำกัด

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ..... บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ..... ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับ ลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับ อนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ ชิตานนท์ ไชยวงษา ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ  
( น.ส. ชิตานนท์ ไชยวงษา )

ลงชื่อ อัญญา ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ  
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)  
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ [ลายมือชื่อ] พยาน  
(ดร.สุชาดา เจริญพันธุ์ศิริกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ [ลายมือชื่อ] พยาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)  
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร