

แรงจูงในการทำงานของพยาบาลไตเทียมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไต เอกชนในประเทศไทย

Work Motivation of Renal Nurses Affecting Organizational Engagement in Private Dialysis Clinics in Thailand

ธาริน วงศ์หวังจันทร์¹ และสมบุญ ศรีอนุรักษวงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย (2) ศึกษาแรงจูงในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลไตเทียมที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนที่เปิดให้บริการคลินิกฟอกไตในประเทศไทย จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี (2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านความสำเร็จในงานมากที่สุด (3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด (4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านการพูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) มากที่สุด (5) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญร้อยละ 51.7 และ (6) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กับนโยบายการบริหารงานขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญได้ร้อยละ 68

คำสำคัญ: แรงจูงในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ธาริน วงศ์หวังจันทร์ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ โครงการ Visionary Leaders รุ่นที่ 25 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²สมบุญ ศรีอนุรักษวงศ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ฝายหลักสูตร โครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purposes of this research were to: (1) To Study the work motivation of renal nurses in terms of motivator factors that affect organizational engagement in private dialysis clinics in Thailand; and (2) To study the work motivation of renal nurses in terms of hygiene factors that affect organizational engagement in private dialysis clinics in Thailand. The sample consisted of 400 renal nurses working in private dialysis clinics across Thailand. The results revealed that: (1) most respondents were female, single, under 35 years of age, with more than 5 years of work experience; (2) the overall perception of motivator factors was high, with job achievement being the most important factor; (3) the overall perception of hygiene factors was also high, with relationships with colleagues being the most valued; (4) the overall level of organizational engagement was high, with the highest emphasis on speaking positively about the organization (Say); (5) The results of testing Hypothesis 1 revealed that the work motivation of renal nurses affecting organizational engagement in private dialysis clinics in Thailand. This relationship is significantly associated with job achievement, recognition, work Itself, responsibility, and advancement, with a significance level of 51.7%. (6) The results of testing Hypothesis 2 showed that the work motivation of renal nurses, in terms of Hygiene factors affecting organizational engagement in private dialysis clinics in Thailand. This relationship is significantly associated with Company Policy and Administration, supervision, Interpersonal relationships, working conditions, salary, job security, and personal life, with a significance level of 68.2%.

Keywords: Work motivation, motivators factors, hygiene factors, organizational engagement

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโรคไตเรื้อรัง (Chronic Kidney Disease: CKD) เป็นปัญหาสาธารณสุขระดับโลกรวมทั้งประเทศไทย ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญของการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดซึ่งทำให้เสียชีวิตก่อนวัยอันควร และการดำเนินโรคไปสู่โรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย (End-Stage Renal Disease: ESRD) ที่ต้องได้รับการรักษาด้วยการบำบัดทดแทนไตหรือการปลูกถ่ายไต จากรายงานข้อมูลการบำบัดทดแทนไต (TRT) โดยสมาคมโรคไตแห่งประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2563 – 2565 มีจำนวนของผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีคลินิกฟอกไตเอกชนเปิดให้บริการเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย และพบว่า จำนวนพยาบาลไตเทียมที่ให้การดูแลผู้ป่วยฟอกเลือดถึงแม้เพิ่มมีจำนวนเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ป่วยและคลินิกไตเทียมที่เพิ่มขึ้น

และพบปัญหาว่าพยาบาลไต่เต๋ยมลาออกโดยมิได้มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะมีคลินิกไต่เต๋ยมให้เลือกในการทำงานมากขึ้น ทำให้ผู้ทำวิจัยเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานในองค์กรหรือพยาบาลยังคงอยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น และยังทำให้การทำงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้สำเร็จ

ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) ว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร การแสดงออกถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ทุ่มเททุกความสามารถของตนเองโดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ซึ่งการที่พยาบาลไต่เต๋ยมจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อ พยาบาลได้รับการตอบสนองแรงจูงใจที่เหมาะสมจากองค์กร ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้พยาบาลไต่เต๋ยมหรือพนักงานอยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่าและยาวนานยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไต่เต๋ยมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เพื่อที่จะสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างนโยบายที่จะก่อให้เกิดความผูกพันอันดีระหว่างพยาบาลไต่เต๋ยมกับองค์กร และจะช่วยเพิ่มคุณภาพในการบริหารงานของคลินิกฟอกไตเอกชน ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลไต่เต๋ยมสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งหมดนี้ยังจะส่งผลต่อผู้ป่วยให้ได้รับการดูแลฟอกเลือดที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามนโยบายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

(1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไต่เต๋ยมด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไต่เต๋ยมด้านปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

(1) ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลไต่เต๋ยมที่ปฏิบัติงานในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย (2) ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไต่เต๋ยมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย (3) ขอบเขตด้านระยะเวลา คือตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

สมมติฐานของการวิจัย

(1) แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย (2) แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) ประโยชน์เชิงวิชาการ: ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาและเพื่อพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเฉพาะทางของพยาบาลไตเทียมโดยมุ่งเน้นทักษะเฉพาะทางส่งเสริมให้พยาบาลไตเทียมมีความรู้ศักยภาพที่ดี (2) ประโยชน์เชิงนโยบาย: เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ ในการปรับปรุงเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลไตเทียม (3) เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปเสนอต่อผู้บริหารของหน่วยงาน โดยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, et al. (1959) (Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีนี้มีปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) สามารถสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรงปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจ หรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็นแต่ก็ยังมิเพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย 7 ด้านดังนี้ 1) นโยบายการบริหารขององค์กร 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน (Salary) 6) ความมั่นคงในงาน 7) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. แนวคิดของ Aon Hewitt's Model of Employee Engagement (2015) ได้อธิบายความผูกพันของพนักงานดังนี้ ความผูกพันของพนักงานเป็นเป้าหมายสำคัญในกลยุทธ์ด้านบุคลากร Aon Hewitt ได้กำหนดโมเดลความผูกพันของพนักงานไว้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 มิติที่สังเกตได้ ได้แก่: (1) **Say**: การพูดถึงองค์กรในเชิงบวก (2) **Stay**: ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (3) **Strive**: ความพยายามในการทำงานเกินความคาดหวัง ระดับของ

การแสดงออกในแต่ละมิติของ "Say," "Stay," และ "Strive" เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีของความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวัดระดับความผูกพันขององค์กร

3. แนวคิดของ The Gallup Organization The Gallup Organization (2002) ได้แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ลำดับชั้น ดังนี้ (1) ด้านความต้องการพื้นฐาน คือความคาดหวัง และ เครื่องมือ และอุปกรณ์ (2) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร คือ โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การดูแลเอาใจ และการพัฒนา (3) ด้านสัมพันธภาพ คือการยอมรับความคิดเห็น การกิจ/วัตถุประสงค์ เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ และเพื่อนที่ดีที่สุด (4) ด้านความก้าวหน้าในงานคือ ความก้าวหน้า และการเรียนรู้ และพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐ เลิศพงษ์พิศ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพคริสตจักร พบว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานของบริษัท กรุงเทพคริสตจักร จำกัด เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รายได้/ผลตอบแทน รองลงมาคือลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ความมั่นคงในงาน โอกาสความก้าวหน้า การได้รับความรู้ongองค์กร สวัสดิการและสถานที่ทำงานตามลำดับ

จิตาภัทร์ ทูทุมมา (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลล์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบในงานตามลำดับ

ศศิภาส มูลคำ (2565) อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานของกิจการค้าปลีกรายใหญ่ในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ในด้านความอยู่ดีมีสุขด้านจิตใจ รองลงมาคือความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม ด้านข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม ด้านการทำงานที่มีคุณค่า ด้านความมีอิสระ ด้านความสมดุลของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความหลากหลายของงานตามลำดับ

บุศราคม รักท่วม (2562) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนตามลำดับ

กฤษฎา เขียววัฒนสุข (2560) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะ โตะ เบทาโกรสเปเชี่ยลตีฟู้ดส์ จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านระยะเวลา

กิริติ อรุณศรี (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง Talent (Future Leader) บริษัท เบทาโกร จำกัด มหาชน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในงาน และปัจจัยความจงรักภักดีส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรารุช เวฬุรีย์พัฒนกุล และวรรณารถ แสงมณี (2559) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มากที่สุด รองลงมาโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ค่าตอบแทนการทำงาน และความมั่นคงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

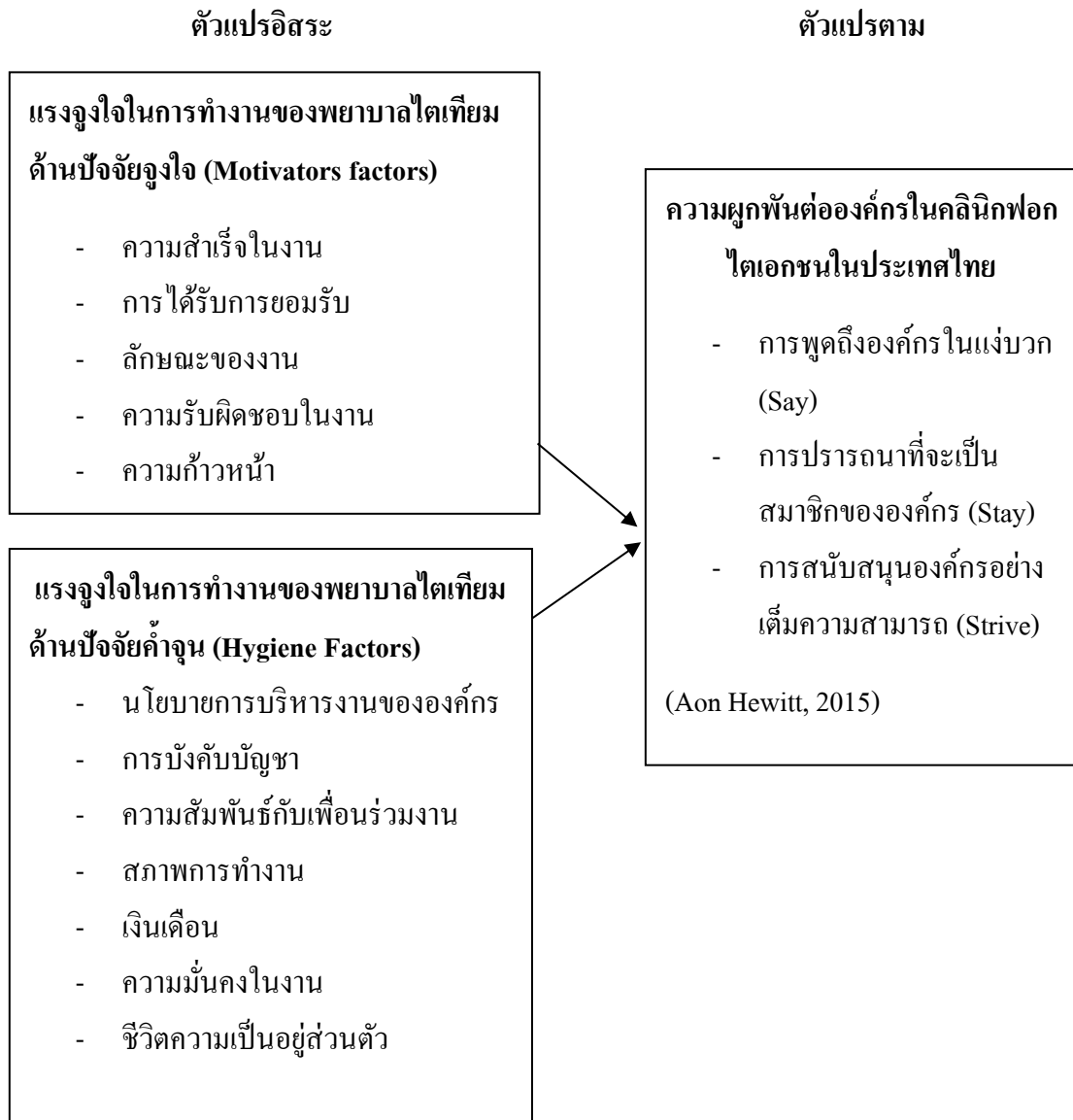
ธัญพร สุวรรณคาม (2560) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ฐานิตา รักไทย (2561) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้ามากที่สุด ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ

ปฏิมากร ทิพลี (2564) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม ศิลปอาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และด้านค่าตอบแทนและรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Nguyen Thi Nguyen (2019) จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ ประเทศเวียดนาม พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของได้รับอิทธิพลจาก 4 ปัจจัย ได้แก่ การให้บริการเพื่อประโยชน์สาธารณะ ความสัมพันธ์กับผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลไตเทียมในองค์กรคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 0.05 ตามสูตรคอเครน (Cochran, 1977) ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงมีจุดมุ่งหมาย (purposive sampling) จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิด และ (2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย โดยเมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะเห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ในขณะที่ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเงินเดือน ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมในด้านของปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพยาบาลไตเทียมให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, et al, 1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) อีกทั้งผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ประเด็นที่น่าสนใจคือ ถึงแม้การศึกษาจะมีความแตกต่างกันในลำดับของการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน แต่เป็นที่สังเกตได้ว่าในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยยังคงให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับเป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และเงินเดือน ตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูงซึ่งจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, et al, 1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจ หรือระมัดระวังต่อปัจจัยค่าจูงเป็นสิ่งจำเป็นแต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภา รัตไทย (2561) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) รองลงมาคือ การสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (Strive) และการปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) ตามลำดับ ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วย บุคลากรที่มีความผูกพันมักจะทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้มีการรักษามาตรฐานการบริการที่ดี ลดอัตราการลาออก และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วย ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้คลินิกฟอกไตสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนและประสบความสำเร็จในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของเอน ฮิววิตต์ (Aon Hewitt, 2011) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานไว้ว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรมที่เห็นได้จาก การพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) ความพยายามเต็มความสามารถของพนักงาน (Strive) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจะส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิภาส มูลคำ (2566) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ที่คะแนนระดับมาก พิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) มากที่สุด รองลงมาคือการคงอยู่ในองค์กร (stay) และการช่วยเหลือสนับสนุนองค์กร (strive) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่า มีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน

คลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ เดอะกัลลัป ออร์กาไนเซชัน (The Gallup Organization, 2002) ได้แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐ เลิศพงศ์พัศ (2560) และฐานิตา รักไทย (2561) และสราวุธ เวฬุรีย์พัฒนกุล และวร นารณ แสงมณี (2559) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย ทั้งนี้เนื่องจากงานที่พยาบาลไตเทียมปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาล และใช้ทักษะที่หลากหลายรวมทั้งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐ เลิศพงศ์พัศ (2560) และฐานิตา รักไทย (2561) และกฤษฎดา เชียรวัฒน์ สุข (2561) ซึ่งพบว่าลักษณะงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกความผูกพันต่อองค์กร โดยงานที่มีอิสระในการทำงาน มีความเป็นงานบริการ งานมีความเป็นระบบ ขั้นตอน และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่ามีเพียง 6 ด้าน ได้แก่ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, et al, 1959) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยจูงใจ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรงเป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่พนักงานสมควรได้รับในการปฏิบัติงานไม่สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้แต่จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจหากได้รับการตอบแทนที่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูฑาภัทร ทูทุมมา (2563) และสโรชา สมพงษ์ (2560) พบว่า นโยบายการบริหารงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

สรุปผลได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย ดังนั้นหากองค์กรสามารถส่งเสริมหรือเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลไตเทียมได้ ก็สามารถส่งผลเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย และจะสามารถส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความเต็มกำลังกายกำลังใจในหน้าที่ของตน มีความอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม และส่งผลดีต่อองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางแผนหรือกลยุทธ์ไว้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้ผู้ป่วยที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียมในคลินิกเอกชนต่างๆ ได้รับการดูแลให้ดีขึ้นมีคุณภาพและได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงตามอัตราค่ารักษาพยาบาลในคลินิกฟอกเลือดเอกชนในประเทศไทยได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการจากการวิจัย

(1)จากการศึกษาแรงจูงในการทำงานของพยาบาลไตเทียมด้านปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย พบว่าสิ่งที่องค์กรคลินิกฟอกไตเอกชนควรให้ความสนใจในด้านของแรงจูงในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน เพราะจากงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าด้านต่างๆเหล่านั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในคลินิกฟอกไตเอกชนในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า องค์กรจะต้องให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมให้พยาบาลไตเทียมส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อีกทั้งรวมทั้งการให้พยาบาลไตเทียมใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานให้มาก เช่น การปรับนโยบายการสอนพยาบาลใหม่ ให้มีการส่งเสริมพนักงานเดิมให้มีความรู้ที่ดี และให้เขาได้ทำหน้าที่เป็น Preceptor อบรมพยาบาลน้องใหม่ เพื่อให้เขาได้ใช้ศักยภาพและความรู้ของตนเองได้เต็มที่ และภูมิใจในความรู้และหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะทำให้พยาบาลไตเทียมในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (2) องค์กรคลินิกฟอกไตเอกชนควรมีการพัฒนาในด้านของนโยบายการบริหารงานขององค์กร โดยการจัดการบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม เพราะจากผลงานวิจัยพบว่า พยาบาลไตเทียมให้ความสำคัญในด้านเป็นลำดับแรกซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งรวมทั้งการบริหารงานให้เกิดความมั่นคงในองค์กร ก็จะทำให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการทำงานเพราะในปัจจุบันมีคลินิกฟอกไตเทียมมีการเปิดให้บริการเป็นจำนวนมาก มีการแข่งขันทางธุรกิจค่อนข้างสูงทำให้บางคลินิกไตเทียมมีโอกาสที่จะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ เพราะความมั่นคงขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1)ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาในกลุ่มประชากรที่เป็นพยาบาลไตเทียมที่ปฏิบัติงานในคลินิกเอกชนในประเทศไทยโดยมิได้แยกกลุ่มประเภทการจ้างงาน แบบพนักงานทำงานเต็มเวลา (Full time) และแบบพนักงานชั่วคราว (Parttime) ซึ่งทั้ง 2 ประเภทนี้อาจมีความผูกพันที่ต่างกันได้ (2) ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ระหว่างพยาบาลไตเทียมในสังกัดโรงพยาบาลรัฐบาล กับพยาบาลไตเทียมในสังกัดเอกชนว่ามีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่ (3) วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกของพนักงานถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group) เพื่อให้ได้ข้อมูล ครอบคลุมในหลายมิติ และยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม และข้อมูลมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2), หน้า 29-43.
- กิริติ อรุณศรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้มีศักยภาพสูง *Talent (Future Leader)* บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตาภัทร์ ทูมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้ แอนด์เซลส์ (*Beauty & Sales*) กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ ปริญญาการ จัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- ฐานิตา รักไทย. (2561). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ใน เขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณัฐ เลิศพงษ์พิศ. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพธนาคม จำกัด. มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธนัญพร สุวรรณคาม (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบาง ปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปฏิมากร ทิพลี. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม ศิลปชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร
- สราวุธ เวฬุรีย์พัฒนกุล และ วรณารด แสงมณี .(2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทน้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 15(3),145-153
- ศศิภาส มูลคำ. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานของกิจการค้าปลีก รายใหญ่ในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Hewitt, A. (2011). *Trends in Global Employee Engagement*. Consulting Talent & Organization, Chicago.
- Nguyen Thi Nguyen. (2019). The factors impacting on work motivation and organizational commitment of civil servants in municipal government. Faculty of Management and Business Master's Thesis Tampere University