

หัวข้อเรื่อง	อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยของค่าตอบแทนและการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรทางพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี
นักศึกษา	ร้อยตำรวจโท (หญิง) อากานรี สื่อสุวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อิทธิพลในการทำนายปัจจัยค่าตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษา บุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ทำการสุ่มตัวอย่างจากจำนวน 900 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ค่าตอบแทนทั้งหมด 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ 4) ความผูกพันของบุคลากร และ 5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด เท่ากับ .962 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

1. ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) ด้านค่าตอบแทนทางการเงินมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$) ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) และด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (สภาพแวดล้อมของงาน) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$)

2.ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$) โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$)

3.ระดับความผูกพันของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) โดยด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.27$) และด้านความผูกพันในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$)

4.ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$) ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$) ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$) ด้านพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$) ด้านพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 สมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา และสถานภาพที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี

5.2 สมมติฐานด้านปัจจัยค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4689.142$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามความผูกพันของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรีได้ ร้อยละ 98.8 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.989$)

5.3 สมมติฐานด้านความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี พบว่า ความผูกพันของบุคลากรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ในระดับปานกลาง ($r = .544$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

THESIS TITLE THE INFLUENT FACTORS OF COMPENSATION AND
PERCEIVED ORGANIZATION JUSTICE PREDICTING
EMPLOYEE ENGAGEMENT: A CASE STUDY OF NURSES IN
THE RATCHABURI HOSPITAL

STUDENT POL.LT. ARPANAREE SUESUWAN

THESIS ADVISOR ASST.PROF.DR.PRAPHAN CHAIKIDURAJAI

LEVEL OF STUDY MASTER OF SCIENCE IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

FACULTY GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

ABSTRACT

This research of “ The influent factors of Compensation and Perceived Organization Justice predicting Employee Engagement and the relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior : *Case Study of Nurses in Ratchaburi Hospital* ” was conducted with the purpose of this study were to determine the level of personnel’s opinion about satisfaction in compensation , relationship between compensation perception of organizational justice and employee engagement and ascertain the relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior of medical personnel in Police general hospital. Sample size from all population was 286 people, was selected by random sampling. This research methodology was the survey research and had 5 part of questionnaires ; 1) personal characteristics 2) compensation 3) organization justice 4) employee engagement and 5) organizational citizenship behaviour were used to collect data. The questionnaires were anchored by rating scale and tested for content validity by experts and reliability by Cronbrach’s alpha coefficient were 0.962 .Data were analyzed by computer : frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson’s product moment correlation coefficient the significant at the 0.05 level.The research findings were as follows

1. The opinion level about Financial compensation and Non-Financial Compensation (Environment) are on moderate level and Non-Financial Compensation (Work) is on high level.

2. The opinion level about Perception of Organization Justice in both of Distributive Justice and Procedural Justice are on moderate level.

3. The opinion level about Employee Engagement in both of Employee Engagement to Organization and Employee Engagement to Work are on moderate level.

4. The opinion level about Organizational Citizenship Behavior such as Altruism , Courtesy , Sportsmanship , Conscientiousness and Civic Virtue are on high level.

5. The demographic of population which is different , effects to Employee Engagement of Nurses in Ratchaburi Hospital Thus :

5.1 The nurse who have different age, have different engagement. The study finds that between 45 to younger than 55 years old have Employee Engagement to Organization more than between 35 to younger than 45 years old and between 25 to younger than 35 years old. And the study finds that 25 years old lower have Employee Engagement to Organization more than between 35 to younger than 45 years old.

5.2 The nurse who have different working age, have different Engagement. The study finds that 20 years upper of Working Age have Employee Engagement more than between 10 to lower than 20 years.

5.3 The nurse who have different position, have different Engagement. The study finds that Nurse Administration have Employee Engagement more than Nures.

5.4 The nurse who have different Income, have different Engagement. The study finds that have income more than 40,000 Baht, have Employee Engagement more than income less than 40,000 Baht in every Group.

6. The influences of Compensation and Perception Organization Justice on Employee Engagement of nurses in Ratchaburi Hospital have details thus:

6.1 Non-financial Compensation and Perception of Procedural Justice can influence Employee Engagement of nurses in Ratchaburi Hospital

6.2 Financial Compensation , Non-Financial Compensation (Environment) and Perception of Distributive Justice had not influence the Employee Engagement of Nurses in Ratchaburi Hospital.

7. The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior of Nurses in Ratchaburi Hospital have details Thus:

7.1 The Study finds that Employee Engagement related to Organizational Citizenship Behavior of Nurses in Ratchaburi Hospital.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำกับผู้วิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ และ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ คณะกรรมการสอบประมวลความรู้ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอบพระคุณสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย

งานวิจัยเล่มนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้เลยหากขาดกำลังใจและความมีน้ำใจของบุคลากรเหล่านี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณสุรี พุทธิพิทักษ์ ผู้คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำตั้งแต่ผู้วิจัยเริ่มเรียนจนวันสำเร็จการศึกษา

และสุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดา สำหรับทุนการศึกษาและสิ่งดีๆ ที่มอบให้ผู้วิจัย จนสามารถสำเร็จการศึกษาในวันนี้

หากงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ขอยกความดีความชอบให้กับผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน แต่หากงานวิจัยเล่มนี้มีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

อาภาณรี สีสสุวรรณ

ผู้จัดทำ

สารบัญ

หน้า

	บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	IV
	กิตติกรรมประกาศ.....	VII
	สารบัญ.....	VIII
	สารบัญตาราง.....	XI
	สารบัญภาพ.....	XVIII
บทที่ 1	บทนำ	
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์.....	5
	กรอบแนวคิด.....	5
	สมมติฐานการวิจัย.....	9
	ขอบเขตและวิธีการวิจัย.....	9
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคำตอบแทน.....	17
	แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม.....	40
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร.....	53
	แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	83

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

	ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร.....	94
	แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารระบบราชการ.....	94
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	102
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	120
	เครื่องมือการวิจัย.....	121
	การรวบรวมข้อมูล.....	127
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	130
	ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน การรับรู้ ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	132
	ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	163
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	179
	การอภิปรายผลการวิจัย.....	183
	ข้อเสนอแนะ.....	187
บรรณานุกรม	190

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	196
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	208
ประวัติผู้วิจัย.....	211

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 2-1	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจ.....	28
ตารางที่ 2-2	แสดงส่วนประกอบของคำตอบแทน.....	35
ตารางที่ 2-3	รูปแบบในการตอบสนองของบุคลากรเมื่อรับรู้ความไม่ยุติธรรม.....	44
ตารางที่ 2-4	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคำถาม 12 ประการกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ ขององค์กร.....	58
ตารางที่ 2-5	ปัจจัยที่เป็นตัวผลักดันความผูกพันของบุคลากรแบบต่างๆ ตาม แนวคิดของTaylor Nelson Sofres.....	74
ตารางที่ 2-6	ลักษณะความผูกพันของบุคลากรแบบต่างๆ ในประเทศไทย.....	76
ตารางที่ 4-1	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม.....	130
ตารางที่ 4-2	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของคำตอบแทน ทางการเงิน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	132
ตารางที่ 4-3	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของคำตอบแทน ที่ไม่ใช่ทางการเงิน(งาน) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล ราชบุรี.....	133
ตารางที่ 4-4	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของคำตอบแทน ที่ไม่ใช่ทางการเงิน(สภาพแวดล้อมของงาน) ตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	134

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4-5	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	135
ตารางที่ 4-6	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของเงินรางวัลประจำปี ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	136
ตารางที่ 4-7	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของค่ารักษาพยาบาล ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	137
ตารางที่ 4-8	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของเงินช่วยเหลือ การศึกษาบุตร ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	138
ตารางที่ 4-9	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของงานที่น่าสนใจ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	139
ตารางที่ 4-10	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของงานที่ทำท่าย ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	140
ตารางที่ 4-11	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของความรับผิดชอบ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	141
ตารางที่ 4-12	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของโอกาสก้าวหน้า ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	142
ตารางที่ 4-13	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของการยกย่องและ ยอมรับนับถือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....	143

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4-14	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของความภาคภูมิใจ ในงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี..144	
ตารางที่ 4-15	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของนโยบายการจ่าย ค่าตอบแทนที่ดี ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....145	
ตารางที่ 4-16	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของการบังคับบัญชา ที่ดี ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....146	
ตารางที่ 4-17	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของทีมงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....147	
ตารางที่ 4-18	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....148	
ตารางที่ 4-19	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของสภาพการทำงาน ที่ดี ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....149	
ตารางที่ 4-20	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของการรับรู้ความ ยุติธรรม(ด้านผลตอบแทน) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....150	
ตารางที่ 4-21	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของการรับรู้ความ ยุติธรรม(ด้านกระบวนการ) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี.....152	

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4-22	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากร(ด้านความผูกพันต่อองค์กร) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	154
ตารางที่ 4-23	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของความผูกพันของบุคลากร(ด้านความผูกพันในการทำงาน) ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	155
ตารางที่ 4-24	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	157
ตารางที่ 4-25	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	158
ตารางที่ 4-26	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	159
ตารางที่ 4-27	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	160
ตารางที่ 4-28	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	161

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4-29	แสดงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยและค่าแปรปรวนของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	162
ตารางที่ 4-30	แสดงการทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่แตกต่างกัน.....	164
ตารางที่ 4-31	การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร(ด้านความผูกพันต่อองค์กร)ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	165
ตารางที่ 4-32	การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร(ด้านความผูกพันในการทำงาน)ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	166
ตารางที่ 4-33	การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร(ด้านความผูกพันของบุคลากรโดยรวม)ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	167
ตารางที่ 4-34	แสดงการทดสอบสมมติฐานบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่แตกต่างกัน.....	168
ตารางที่ 4-35	การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร(ด้านความผูกพันในการทำงาน)ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	169
ตารางที่ 4-36	การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร(ด้านความผูกพันของบุคลากรโดยรวม)ของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงาน.....	169

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4-37	แสดงการทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคคลากรที่แตกต่างกัน.....	170
ตารางที่ 4-38	แสดงการทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคคลากรที่แตกต่างกัน.....	171
ตารางที่ 4-39	แสดงการทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคคลากรที่แตกต่างกัน.....	172
ตารางที่ 4-40	แสดงการทดสอบสมมติฐานบุคคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคคลากรที่แตกต่างกัน.....	173
ตารางที่ 4-41	การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคคลากร(ด้านความผูกพันในการทำงาน)ของบุคคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน.....	174
ตารางที่ 4-42	การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคคลากร(ด้านความผูกพันของบุคคลากรโดยรวม)ของบุคคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลราชบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน.....	175
ตารางที่ 4-43	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ของค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคคลากร.....	176
ตารางที่ 4-44	แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และการเปรียบเทียบค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคคลากร.....	177

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4-45	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรทางการ พยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....	178
ตารางที่ 5-1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	182

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
ภาพที่ 1-1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรทาง การพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี.....8
ภาพที่ 2-1	แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์.....22
ภาพที่ 2-2	แสดงกรอบแนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวัง.....30
ภาพที่ 2-3	รูปแบบของความยุติธรรมในองค์กรของ Greenberg และ Baron, 2000.....42
ภาพที่ 2-4	The Gallup Path for Healthcare Organizations.....56
ภาพที่ 2-5	The Gallup Path.....57
ภาพที่ 2-6	ลำดับขั้นตามแนวความคิดของ Gallup.....60
ภาพที่ 2-7	แบบจำลองผลของความผูกพันตามแนวความคิดของ Burke.....67
ภาพที่ 2-8	Employee Engagement Index (EEI) TM68
ภาพที่ 2-9	แบบจำลองEmployee Engagement Model ของ Burke.....69
ภาพที่ 2-10	ลักษณะความผูกพันของบุคลากรแบบต่างๆ ตามแนวคิดของ TNS.....73
ภาพที่ 2-11	ตัวแบบและเครื่องมือในการวินิจฉัยความผูกพัน (Engagement Model and the diagnostic tool).....78

