

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING MOTIVATION AND  
ORGANIZATION COMMITMENT OF CHULALONGKORN  
MEMORIAL HOSPITAL THAI RED CROSS SOCIETY STAFFS**

**KOTCHARAT AMMINOM**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL  
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT MASTER OF  
SCIENCE PROGRAM IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM  
UNIVERSITY**

**2011**

หัวข้อเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ

ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาล

จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING

MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT OF

CHULALONGKORN MEMORAIL HOSPITAL THAI RED

CROSS SOCIETY STAFFS

นักศึกษา นางชรัตน์ เอम्मิน้อม รหัสประจำตัว 52801604

หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

---

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. ....

คณะกรรมการสอบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ กรรมการ

ดร. ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ กรรมการ

**หัวข้อเรื่อง** การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ

ผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

**นักศึกษา** นางกชรัตน์ เอम्मิน้อม

**หลักสูตร** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

**คณะ** วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**พ.ศ.**

2554

## **บทคัดย่อ**

การศึกษานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการทำงานระดับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในการทำงานระดับปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ เป็นที่ปรึกษาการศึกษาในครั้งนี้ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเนื้อหาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้เนื้อหาที่มีความสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คุณสุรีย์ พุกฤทธิ์ศักดิ์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุมและในเครือที่ได้ให้กำลังใจ และให้ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รวมทั้งรุ่นพี่สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์รุ่นที่ 4 ปีการศึกษา 2552 วิทยาคารพญาไท ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษากับรุ่นน้อง ด้วยความปรารถนาที่ดีมาตลอด

ขอขอบคุณ คุณวิชัย ทศพรทรงชัย หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้ให้โอกาสในศึกษาต่อปริญญาโท และให้คำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบคุณ ท่านผู้อำนวยการ คณะผู้บริหาร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล (อบค.) โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่ได้สนับสนุนให้ศึกษาในระดับปริญญาโท รวมทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ ที่ได้สนับสนุนข้อมูล ให้ความช่วยเหลือ และคำปรึกษาแก่ผู้วิจัย เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาการ ต่าง ๆ รวมทั้งคุณอิทธิโชติ เอมมิน้อม และบุคคลในครอบครัวที่ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือตลอดการศึกษา ทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะมีประโยชน์ต่อโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

กชรัตน์ เอมมิน้อม

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
ความสำคัญของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิด.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์.....	5
แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2. .แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	20

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3.วิธีดำเนินงานวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4. ผลการศึกษา.....	42
5. สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ประวัติโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....	81
ภาคผนวก ข แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....	88
ประวัติผู้วิจัย.....	89

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ จำนวนสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
2. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความสำเร็จของงาน.....	44
3. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความก้าวหน้า.....	45
4. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านการยอมรับนับถือ.....	46
5. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความรับผิดชอบ.....	47
6. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	48
7. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานรายด้านและโดยรวมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....	49
8. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	50

9. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรฝ่าย  
สนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านโอกาสก้าวหน้า.....51
10. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรฝ่าย  
สนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..52
11. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรฝ่าย  
สนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน....53
12. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานของบุคลากรฝ่าย  
สนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการ  
ทำงาน.....54
13. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานรายด้านและโดยรวมของ  
บุคลากร ฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย .....54
14. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากร  
ฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ใน  
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....55
15. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากร  
ฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและ  
ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร.....56
16. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากร  
ฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ด้านความต้องการที่จะรักษาความ  
เป็นสมาชิกขององค์กร.....57



17. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานรายด้าน  
โดยรวมของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....58
18. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูง  
ใจกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.....59
19. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูง  
ใจกับความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....60
20. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูง  
ใจกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ของบุคลากร  
ฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....61
21. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูง  
ใจกับความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....62
22. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำ  
จุนกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.....63
23. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำ  
จุนกับความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรฝ่าย  
สนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....64
24. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำ  
จุนกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร ของบุคลากร  
ฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....65

## หน้า

25. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำ  
จุนกับความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย.....66