

ปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงาน  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2566


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล


สารนิพนธ์  
เรื่อง  
ปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
ของผู้แทนเครื่องมือแพทย์


ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2566


กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร

นางสาวกัญญาพัชร อ้วนวิจิตร  
ผู้วิจัย

  
.....  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีราสา,  
Ph.D.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

  
.....  
ตรียุทธ พรหมศิริ,  
Ph.D.  
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
.....  
รองศาสตราจารย์วิจิตา รักรธรรม,  
Ph.D.  
คณบดี  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

  
.....  
วสุ กิรติวุฒิสเรษฐ,  
Ph.D.  
กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ผศ. ดร. ธนพล วิชาสา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ทำให้สารนิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียง และประยุกต์ใช้ในการทำสารนิพนธ์นี้จนเสร็จสิ้นได้ด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกท่านในวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสร่วมแบ่งปัน ความรู้ ประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ และความช่วยเหลือทุกอย่างด้วยดีเสมอมา ซึ่งผู้วิจัยได้นำประสบการณ์ดังกล่าวมาร่วมประกอบในการเขียนสารนิพนธ์ในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์ทุกท่านที่ช่วยสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยจนสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งบุคคลที่ได้กล่าวมาและยังไม่ได้กล่าวถึง ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ซึ่งเป็นกำลังใจและแรงผลักดันที่สำคัญ ช่วยให้ผู้วิจัยมีความมานะและความพยายามในการเขียนสารนิพนธ์ในครั้งนี้จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ หากมีสิ่งใดบกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร

ปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์  
MOTIVATION FACTORS AND HAPPINESS AT WORK AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF MEDICAL DEVICE REPRESENTATIVES

กัญญาพัชร อ้วนวิจิตร 6450134

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนพล วีระสา, Ph.D., ตริยुทธ พรหมศิริ, Ph.D., วสุ กิรติวุฒิสรรยฐ์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งผลของปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์ให้กับบริษัทเครื่องมือแพทย์ การศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) จำนวน 400 คน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ ปัจจัยจูงใจ/ ความสุขในการทำงาน/ ผู้แทนเครื่องมือแพทย์

66 หน้า

## สารบัญ

		หน้า
	กิตติกรรมประกาศ	ข
	บทคัดย่อ	ค
	สารบัญตาราง	ง
<b>บทที่ 1</b>	<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
	1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
	1.2 คำถามวิจัย	3
	1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
<b>บทที่ 2</b>	<b>ทบทวนวรรณกรรม</b>	<b>7</b>
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	7
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	9
	2.3 แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	12
	2.4 ลักษณะการประกอบอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์	13
	2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	16
<b>บทที่ 3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>28</b>
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
	3.2 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	29
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
	3.4 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	30
	3.5 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
	3.6 วิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล	33
<b>บทที่ 4</b>	<b>การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย</b>	<b>34</b>

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงาน	34
4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน	36
4.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	37
4.4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรและการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย	37
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	38
<b>บทที่ 5</b> <b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>49</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	49
5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน	49
5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	50
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	50
5.3 ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษา	53
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัย	54
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>55</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>58</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	59
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>66</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 แสดงการทบทวนวรรณกรรมที่มีการศึกษาในอาชีพผู้แทนยา	18
2.2 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3.1 แสดงอ้างอิงแนวทางการตั้งคำถาม	31
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้แทนเครื่องมือแพทย์	35
4.2 ตารางสรุปรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน	36
4.3 ตารางสรุปรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	37
4.4 ตารางแสดง KMO and Barlett's Test ของตัวแปรอิสระ	37
4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา และความเชื่อมั่นรวม	38
4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Correlation Coefficient)	40
4.7 แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	40
4.8 แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	41
4.9 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	41
4.10 แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ	42
4.11 แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ	43
4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ	43

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
4.13	แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่	44
4.14	แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่	44
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่	45
4.16	แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน	45
4.17	แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน	46
4.18	แสดงผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน	46
4.19	ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	47
4.20	ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน	48



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2565-2566 คาดว่าความต้องการอุปกรณ์การแพทย์เพิ่มขึ้นต่อเนื่องทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ โดยมีปัจจัยสนับสนุนมาจากการเจ็บป่วยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะจากโรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง โรคมะเร็ง และโรคเบาหวาน รวมถึงจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ทำให้มีความต้องการใช้เครื่องมือแพทย์ตรวจวินิจฉัยโรคที่ทันสมัยและใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมากขึ้น การเข้าสู่สังคมสูงอายุ ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น จำนวนผู้ป่วยต่างชาติที่มีแนวโน้มกลับมาใช้บริการในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ในปี 2565-2566 หลังจากหดตัวถึงร้อยละ 97 ในปี 2564 และการลงทุนของธุรกิจโรงพยาบาลทั้งการก่อสร้างใหม่และการขยายพื้นที่ให้บริการจะทำให้ความต้องการอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์เพิ่มขึ้น (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564) นอกจากนี้ ภาครัฐยังมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) และการท่องเที่ยวทางการแพทย์ (Medical Tourism) ที่ทำให้อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์ในประเทศไทยเติบโตตามไปด้วย (สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า, 2564)

ในปัจจุบัน ประเทศไทยมีบริษัทเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ที่ดำเนินกิจการอยู่จำนวน 9,941 ราย ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563 โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ธุรกิจเครื่องมือแพทย์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ สามารถจำแนกตามลักษณะการใช้งานได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) วัสดุสิ้นเปลืองทางการแพทย์ เป็นผลิตภัณฑ์เพื่อการรักษาพยาบาลทั่วไป มักเป็นการใช้ครั้งเดียวหรือใช้แล้วทิ้ง เช่น เข็มฉีดยา 2) กลุ่มครุภัณฑ์ทางการแพทย์ เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการใช้งานไม่ต่ำกว่า 1 ปี ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ เช่น อุปกรณ์ในการผ่าตัดศัลยกรรม เครื่องวินิจฉัยโรคด้วยไฟฟ้า และเครื่องเอกซเรย์ 3) กลุ่มน้ำยาและชุดวินิจฉัยโรค เช่น น้ำยาทดสอบกรุปเลือด (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564) ซึ่งจะเห็นได้ว่าผลิตภัณฑ์เครื่องมือแพทย์และอุปกรณ์ทางการแพทย์มีความจำเพาะเจาะจงในการใช้งาน มีความซับซ้อนทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการแข่งขันบริษัทเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์จะมีการปรับปรุงพัฒนาสินค้าและบริการ ด้วยการพัฒนาและออกแบบสินค้าและบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง พัฒนาและออกแบบอุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานของแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ให้ทำงานได้สะดวกและ

แม่นยำมากขึ้น ช่วยให้การรักษาคอนไซม์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญในการแข่งขันของ บริษัทเครื่องมือแพทย์คือการเพิ่มช่องทางการจำหน่าย การหาลูกค้า ในตลาดใหม่ ๆ โดยกลยุทธ์หลักที่สำคัญของบริษัทเครื่องมือแพทย์คือ การใช้ช่องทางการขายผ่านผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เพื่อเป็นตัวกลางระหว่างบริษัทและโรงพยาบาล ในการนำเสนอขายสินค้าให้ได้ยอดขายตามเป้าหมายของบริษัท และเพิ่มยอดขายโดยการแย่งส่วนแบ่งการตลาดมาจากคู่แข่ง

ผู้แทนเครื่องมือแพทย์จึงเป็นอาชีพที่เปรียบเสมือนประชาสัมพันธ์ขององค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเครื่องมือแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับหลักวิชาการ ขอบ่งใช้ วิธีการใช้งาน การจัดเก็บ การซ่อม การบำรุงรักษา และการทดสอบเครื่องมือแพทย์ รวมถึงข้อห้ามและข้อควรระวังในการใช้งานเครื่องมือแพทย์ต่าง ๆ แก่แพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เลือกใช้ผลิตภัณฑ์อย่างถูกต้องเหมาะสม อาจกล่าวได้ว่าผู้แทนเครื่องมือแพทย์มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมส่งเสริมการตลาด เนื่องจากเป็นอีกหนึ่งช่องทางการเข้าถึงลูกค้า ดังนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการใช้งานกับแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้แทนเครื่องมือแพทย์ยังต้องดูแลให้บริการและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ลูกค้า รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ ความรู้ทางการตลาด และทักษะการขาย ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะการสื่อสารที่ดี รวมถึงต้องใช้ความอดทนภายใต้ความกดดันในการพบลูกค้าแบบต่าง ๆ ผู้แทนเครื่องมือแพทย์ที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าในแผนกที่เกี่ยวข้องในโรงพยาบาล ทำให้การทำงานราบรื่น สามารถรักษายอดขายและเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดได้มากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งผู้แทนเครื่องมือแพทย์มีแนวโน้มการโยกย้ายงานมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงผู้แทนเครื่องมือแพทย์บ่อย ทำให้ลูกค้าอาจเกิดการสับสน ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์กับองค์กรลดลง เมื่อเปลี่ยนผู้แทนฯ ใหม่ต้องมีการทำเอกสารสั่งซื้อต่าง ๆ ที่มีการทำเรื่องไว้ใหม่ ทำให้การดำเนินการสั่งซื้อเกิดความล่าช้า และเพิ่มค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ หากรับพนักงานใหม่ที่ประสิทธิภาพน้อย และยังไม่ชำนาญข้อมูลผลิตภัณฑ์ ส่งผลให้ความมั่นใจในการใช้ผลิตภัณฑ์ของลูกค้าลดลง ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัท ทำให้ยอดขายของบริษัทลดลง บริษัทเครื่องมือแพทย์จึงมีการให้ความสำคัญกับผู้แทนเครื่องมือแพทย์ตระหนักดีว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของบริษัท บริษัทจะมีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ในการเพิ่มยอดขายให้บริษัทได้มากขึ้นและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานเพื่อรักษายอดขายและความสัมพันธ์กับลูกค้าในเขตที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มเงินเดือน เพิ่มเงินพิเศษ โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ดี เพื่อช่วย

ให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเพิ่มความสุขในการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์กร รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ และสามารถทำยอดขายได้ตามที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้

จากข้อมูลข้างต้นการศึกษาครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการรักษาบุคลากรในตำแหน่งผู้แทนเครื่องมือแพทย์ของบริษัทผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องมือแพทย์ และต้องการเข้าใจถึงปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลและแนวทางในการปรับปรุง เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารบริษัทเครื่องมือแพทย์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ จนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

## 1.2 คำถามวิจัย

ปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานอะไรบ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
2. เพื่อศึกษาการส่งผลของปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ให้กับบริษัทเครื่องมือแพทย์

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มประชากรที่ทำอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) แบบบังเอิญ หรือตามสะดวก (Convenience) ของกลุ่มผู้แทนเครื่องมือแพทย์

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน

ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร

### 3. ขอบเขตด้านเครื่องมือ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบวิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษานี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในบริษัทเครื่องมือแพทย์ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนด แนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้ผู้แทนเครื่องมือแพทย์มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ผู้แทนเครื่องมือแพทย์** หมายถึง ตัวแทนของบริษัทที่มีหน้าที่นำเสนอและแนะนำ รายละเอียด ข้อดีและคุณสมบัติเด่นของเครื่องมือแพทย์ที่ขาย รวมถึงวิธีการใช้เครื่องมือแพทย์ให้ แพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์รับทราบถึงรายละเอียดของเครื่องมือแพทย์นั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้แพทย์จดจำและเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นอันดับแรก และอาจรวมถึงการรับใบสั่งซื้อ รับเรื่องเปลี่ยนหรือคืนผลิตภัณฑ์ จากฝ่ายคลังและพัสดุของโรงพยาบาล เก็บข้อมูลผลการใช้ ผลิตภัณฑ์เพื่อนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การสร้างความสัมพันธ์กับแพทย์และบุคลากร ทางทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง และรวมถึงศึกษาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแข่งขันที่ใช้ในโรงพยาบาล ตลอดจน ความเคลื่อนไหวทางการตลาดของกลุ่มแข่งขันเพื่อให้สามารถทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

**แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน แรงโน้มน้าวที่ชักจูงให้ บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และพอใจที่จะทำงาน โดยไม่มีการ บังคับ มีอิสระในการทำงาน ในการตัดสินใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความ รื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Warr, 1990 อ้างถึงใน ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง, 2560)

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่ง ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม รวมถึงความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่ง เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542) ซึ่งความ ผูกพันต่อองค์กรมีหลายแง่มุม ตามแนวคิดของ Allen & Meyer (1991) ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Organizational Commitment) เป็นความ ผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางอารมณ์และจิตใจ ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้ พนักงานพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Organizational Commitment) เป็นการมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้น บุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์ หลายอย่างที่ควรจะได้รับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Organizational Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรกระทำจึงเชื่อฟัง กลายเป็นความจำเป็นบรรทัดฐานจะต้องผูกพัน





## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ลักษณะการประกอบอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์
5. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, 2542)

Allen & Meyer (1991) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแง่มุมของความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีหลายแง่มุม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Organizational Commitment) เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางอารมณ์และจิตใจ ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้พนักงานพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Organizational Commitment) เป็นการมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้น บุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่ควรจะได้รับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Organizational Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่าความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรกระทำจึงเชื่อฟัง กลายเป็นความจำเป็นบรรทัดฐานจะต้องผูกพัน

การศึกษาถึงปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส (Steers, 1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับ (Buchanan, 1974) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) จากการศึกษาพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ เช่น ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น และงานที่มีคุณค่า (Steers, 1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) นอกจากนี้ แนวคิดของ Buchanan (1974) ได้กำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน (Role-related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยย่อยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร การพึ่งพาได้จากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับ คณากร สุขคันธรักษ์, ชวนชื่น อัคระวณิชชา (2561) พบว่าประสบการณ์จากการทำงานเป็นแรงทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิด ความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทักษะคติทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร

4. ด้านองค์กร (Company) จากบทความของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) กล่าวว่า การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อ



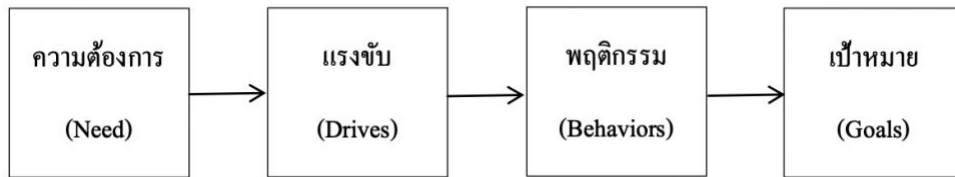
สื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดีและการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Mowday, Steers & Porter (1982, อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550) ที่พบว่า ลักษณะองค์กร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ การสนับสนุนของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร

5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในที่ทำงานและมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2549)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกยินดี ความจริงใจ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การได้เป็นส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าให้องค์กร สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดเป็น ความซื่อสัตย์ ความรักและความภักดี โดยไม่มีความคิดที่จะย้ายองค์กร มีความต้องการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความเต็มใจ มีความรับรู้ต่อคุณค่าขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงสุด โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านองค์กร และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานทฤษฎีแรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงาน วิเคราะห์ว่าระบบขององค์กรที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจ ของคนเหล่านั้นหรือไม่อย่างไร โดยการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวผลักดัน กระตุ้นเร้าให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคล กระบวนการเกิดแรงจูงใจสามารถอธิบายได้ดังนี้



การศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Herzberg's Two Factor Theory (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) คือการที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเกิดความ ผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ นั้นองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดย ตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบ ความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่าง ใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ก่อเกิดความพึงพอใจ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ทำให้มีการพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น

6. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ปัจจัยค่าจูนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูน ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนในการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคลากร
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำนิยามหรือการให้ความหมายของคำว่า Happy Workplace ในบทความและงานวิจัยในต่างประเทศ จะเห็นคำว่า Workplace Health Promotion, Healthy Workplace, Healthy Organization, Healthy Corporation โดยมีการนิยามไว้ดังนี้

World Health Organization (Joan Burton, 2010) ให้คำอธิบายว่า “Healthy Workplace คือ องค์กรที่ให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน”

Warr (1990, อ้างถึงใน ฌัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง, 2560) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึก เฟลิดเฟลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2003, อ้างถึงใน ชินกร น้อยคายาง และ ปภาดา น้อยคายาง, 2555) พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ชนิดของงานความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการเป็นที่รู้จัก การได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะของบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อเกี่ยวกับงาน
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน

## 2.4 ลักษณะการประกอบอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์

คณะกรรมการกฤษฎีกา (2551) ให้ความหมายของ “เครื่องมือแพทย์” หมายความว่า เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องกล วัตถุที่ใช้ใส่เข้าไปในร่างกาย น้ำยาที่ใช้ตรวจในหรือนอกห้องปฏิบัติการ ผลิตภัณฑ์ ซอฟต์แวร์ หรือวัตถุอื่นใด ที่ผู้ผลิตหรือเจ้าของผลิตภัณฑ์มุ่งหมายเฉพาะสำหรับใช้อย่างหนึ่งอย่างใดกับมนุษย์หรือสัตว์ดังต่อไปนี้ ไม่ว่าจะใช้โดยลำพัง ใช้ร่วมกัน หรือใช้ประกอบกับสิ่งอื่นใด

"ผู้แทนยาหรือผู้แทนเครื่องมือแพทย์" หมายความว่า ตัวแทนของบริษัทยา และบริษัทผู้จัดจำหน่ายเวชภัณฑ์ที่มีโช้ยาที่มีหน้าที่เข้าพบผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อนำเสนอข้อมูลยาและเวชภัณฑ์ที่มีโช้ยา

ผู้แทนเครื่องมือแพทย์มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการนำเสนอข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในทางการแพทย์ที่ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งอ้างอิงหลักฐานทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ ไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ในสาระสำคัญโดยไม่ละเลยข้อมูล ความปลอดภัยข้างเคียงหรือผลกระทบใดจากการใช้เครื่องมือแพทย์

### ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบงาน (Job description)

1. การเข้าบริษัท ส่วนใหญ่แล้วผู้แทนเครื่องมือแพทย์ จะไม่ต้องเข้าบริษัททุกวัน อาจเข้าเพียงเดือนละ โดยการเข้าแต่ละครั้งเพื่อวางแผนการทำงาน เขียนรายงาน ประชุมและรับอุปกรณ์การทำงาน รวมถึงรับทราบแผนงานในแต่ละเดือนของบริษัทก่อนออกตลาด หรือตามแต่บริษัทกำหนด

2. การออกตลาด คือการไปพบแพทย์ตามโรงพยาบาล คลินิก หรือร้านขายยา เพื่อเสนอขายผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบและบอกกล่าวถึงจุดเด่นคุณสมบัติ เพื่อเตือนความจำให้แพทย์ซื้อหรือใช้เครื่องมือแพทย์ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

3. การเข้าพบแพทย์ ถือเป็นหน้าที่หลักของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ของบริษัทซึ่งยังไม่มีใช้ในโรงพยาบาลนั้น ๆ หรือสอบถามถึงการใช้อย่างปลอดภัย ซึ่งผู้แทนเครื่องมือแพทย์ของแต่ละบริษัทต้องคอยมาพบแพทย์เป็นประจำทุก ๆ เดือน เพื่อคอยดูแล ย้ำเตือนความจำของแพทย์โดยเน้นการพูดคุยถึงตัวเครื่องมือแพทย์ของบริษัทเป็นหลัก ได้แก่ ข้อบ่งใช้ วิธีการใช้งาน การจัดเก็บ การซ่อม การบำรุงรักษา และการทดสอบเครื่องมือแพทย์ รวมถึงข้อห้ามและข้อควรระวังในการใช้งานเครื่องมือแพทย์ต่าง ๆ ในกลุ่มผลิตภัณฑ์บางชนิด ที่มีความซับซ้อนมาก เช่น เครื่องมือแพทย์ในห้องผ่าตัด ต้องมีผู้แทนเครื่องมือแพทย์ประจำเครื่องทุกครั้งหากมีการใช้งาน เพื่อช่วยควบคุมดูแลให้แพทย์ใช้งานได้อย่างปลอดภัยยิ่งขึ้น

4. การสาธิตวิธีการใช้งาน ซึ่งทางบริษัทจะมีการให้ตัวอย่างเครื่องมือแพทย์เพื่อเป็นเสมือนตัวแทนให้แพทย์ได้รู้สึกคุ้นเคย โดยในบางครั้งอาจมีจัดการประชุมและอบรม เพื่อให้ข้อมูลแพทย์อย่างละเอียด เพื่อให้แพทย์ได้ทดลองใช้งาน เพื่อให้สามารถนำไปใช้กับคนไข้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม



5. การเข้าพบแผนกคลัง พัสดุและแผนกจัดซื้อของโรงพยาบาล เพื่อสอบถามเกี่ยวกับ อัตราการสั่งซื้อเครื่องมือแพทย์ อัตราการใช้เครื่องมือแพทย์ สอบถามวาระการประชุมเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ ๆ เข้าโรงพยาบาล เป็นต้น

6. การสั่งซื้อเครื่องมือแพทย์ เมื่อได้รับคำสั่งซื้อแล้วทำการออกคำสั่งซื้อให้ลูกค้า เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มาส่งในเวลาที่กำหนด หากเป็นการซื้อขายกับโรงพยาบาลรัฐบาล เครื่องมือแพทย์ ที่มีราคาสูง ต้องมีการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ โดยจะมีขั้นตอนและการทำเอกสารเพิ่มขึ้น เช่น การประกวดราคา (e-Bidding)

7. การเข้าประชุมอบรม เพื่ออบรมผลิตภัณฑ์ตัวใหม่ ๆ หรือข้อมูลใหม่ของผลิตภัณฑ์ ตัวเดิม รวมถึงเทคนิคการนำเสนอผลิตภัณฑ์ เพื่อนำข้อมูลไปแจ้งแก่แพทย์ บางบริษัทอาจเรียกประชุมเพียง 1 ครั้งช่วงปลายเดือนหรือต้นเดือน เพื่อสอบถามปัญหาและเสนอเทคนิคการขาย

8. การสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้แทนยาและการเข้าร่วมกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้พนักงานในบริษัท

### **กระบวนการในการเสนอขายผลิตภัณฑ์ของผู้แทนเครื่องมือแพทย์**

งานวิจัยของ อรรถพ ศุนทรนนท์ และ วรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ (2556) ได้ระบุไว้ว่าลักษณะ การทำงานของผู้แทนยาสอดคล้องกับกระบวนการขาย 7 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการใน การเสนอขายผลิตภัณฑ์ของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ดังนี้

1. การแสวงหาลูกค้า โดยส่วนใหญ่แล้วการหาข้อมูลสำหรับผู้แทนยามี 2 ทาง ได้แก่ การหาข้อมูลจากฐานข้อมูลเดิมของบริษัทหรือผู้แทนคนก่อน รวมถึงการลงพื้นที่คือ โรงพยาบาล คลินิก ร้านขายยา เพื่อสำรวจหาลูกค้าด้วยตัวเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง และเป็นประโยชน์ในการ นำเสนอผลิตภัณฑ์ของบริษัทต่อไป

2. การเตรียมตัวก่อนเข้าพบ การวางแผนและเตรียมตัวเข้าพบแพทย์ ก่อนอื่นต้องทราบ ถึงวันเวลาที่สะดวกก่อน เพื่อจะได้ใช้เวลาได้อย่างเต็มที่ และไม่พลาดโอกาสเมื่อแพทย์ไม่อยู่ นอกจากนั้นยังต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการเข้าพบ รวมถึงการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อที่จะได้ ให้รายละเอียดกับลูกค้า และรับมือกับข้อต่อรองได้ทันที

3. การเข้าพบแพทย์ การเปิดการสนทนา การให้ข้อมูล การหาความต้องการของแพทย์ โดยการสอบถามข้อมูลให้ได้ละเอียดที่สุด เพื่อที่จะเสนอผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามความต้องการ และ สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เพิ่มขึ้น โดยการเข้าพบลูกค้าของผู้แทน นอกจากการเข้าพบประจำวันแล้ว อาจทำได้โดยการจัดงานประชุมวิชาการทั้งภายในโรงพยาบาลเพื่อให้ได้พบแพทย์ได้

4. การให้ข้อมูลสินค้า คือการให้รายละเอียดผลิตภัณฑ์ของบริษัทว่ามีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง เพื่อมีจุดประสงค์ให้แพทย์มั่นใจและเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นอันดับแรก หรือเพื่อให้แพทย์ช่วยเป็นเสียงเพื่อชักชวนให้แพทย์ท่านอื่นเลือกใช้ด้วย โดยการให้ข้อมูลอาจแบ่งได้เป็น 2 แบบคือ การให้ข้อมูลอย่างเต็มรูปแบบ คือการใช้เอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวผลิตภัณฑ์ หรือเอกสารงานวิจัย เพื่ออธิบายส่วนประกอบและกลไกการออกฤทธิ์ของตัวอย่างนั้น ๆ การใช้เครื่องมือแพทย์ต่าง ๆ และ การให้ข้อมูลแบบเตือนความจำโดยอาจพูดแก่ชื่อยาหรือเครื่องมือแพทย์และวิธีใช้สั้น ๆ เพื่อเตือนให้แพทย์จดจำและเลือกใช้ในกรณีที่มีคนไข้ที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท หรืออาจจะเป็นการสนทนาเรื่องอื่น ๆ เพื่อสร้างความสนิมสนมในกรณีที่แพทย์พอจำได้แล้ว

5. การรับมือกับข้อโต้แย้งและข้อสงสัย ในบางครั้งแพทย์อาจมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ซึ่งอาจมาจากประสบการณ์การใช้เองหรือคนไข้มีข้อสงสัยกลับมา ผู้แทนควรหาความกระจ่างในข้อสงสัยนั้น โดยนำความรู้ที่ได้รับการอบรมมาตอบแพทย์เพื่อให้แพทย์คลายความสงสัยและมั่นใจในผลิตภัณฑ์ต่อไป หรือถ้าเป็นความรู้เชิงลึกที่ตอบไม่ได้ก็ควรจะนำคำถามกลับมาสอบถามกับทางผู้จัดการผลิตภัณฑ์เพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องไปให้แพทย์ต่อไป

6. การปิดการขาย คือ การพยายามให้แพทย์จำผลิตภัณฑ์ของทางบริษัทให้ได้ เพื่อที่จะได้สั่งจ่ายให้แก่คนไข้ถึงแม้ว่าจะไม่เจอผู้แทนก็ตาม หรือถ้าเป็นคลินิกหรือร้านยา การปิดการขายคือการที่แพทย์หรือเภสัชกรสนใจและสั่งซื้อยากับทางบริษัทในขณะนั้นเลย โดยอาจมีการเสริมโปรโมชั่นเพื่อดึงดูดและเพื่อยอดขายที่เพิ่มขึ้น

7. การติดตามผล การติดตามผลในครั้งต่อไป ผู้แทนควรแจ้งแพทย์ไว้เลยว่า จะมาพบอีกครั้งเมื่อไหร่ และด้วยเรื่องอะไร โดยอาจจะเป็นการสอบถามผลการใช้ผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ระหว่างนั้นแพทย์ไม่ลืมที่จะใช้ยาที่มีอยู่หรือทดลองใช้ยาหรือเวชภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่ผู้แทนมานำเสนอ เพื่อจะได้มีคำตอบหรือผลการใช้ที่แท้จริงไว้ตอบกลับเวลาที่ผู้แทนมาพบอีกครั้ง เพื่อการวางแผนการทำงานในครั้งต่อไปได้อย่างเป็นขั้นตอน

จากการศึกษาถึงความหมาย และหน้าที่ของผู้แทนผู้แทนเครื่องมือแพทย์ สามารถสรุปได้ว่า ผู้แทนเครื่องมือแพทย์คือ ตัวแทนของบริษัทที่มีหน้าที่นำเสนอและแนะนำรายละเอียด ข้อดี และคุณสมบัติเด่นของเครื่องมือแพทย์ที่ขาย รวมถึงวิธีการใช้เครื่องมือแพทย์ให้แพทย์หรือนุคลากรทางการแพทย์รับทราบถึงรายละเอียดของเครื่องมือแพทย์นั้น ๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้แพทย์จดจำและเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นอันดับแรก และอาจรวมถึงการรับใบสั่งซื้อ รับเรื่องเปลี่ยนหรือคืนผลิตภัณฑ์ จากฝ่ายคลังและพัสดุของโรงพยาบาล เก็บข้อมูลผลการใช้ผลิตภัณฑ์เพื่อนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงผลิตภัณฑ์ การสร้างความสัมพันธ์กับแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง และ

รวมถึงศึกษาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแข่งขันที่ใช้ในโรงพยาบาล ตลอดจนความเคลื่อนไหวทางการตลาดของกลุ่มแข่งขันเพื่อให้สามารถทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

## 2.5 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562; Mowday, Steers & Porter, 1982 อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550) ได้แก่

### 1. ปัจจัยทางด้านเพศ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562; Mowday, Steers & Porter, 1982 อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่างกัน เนื่องจากเพศชายชอบย้ายที่ทำงานเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่าเดิม แต่พนักงานเพศหญิงเป็นเพศที่ไม่ชอบย้ายที่ทำงานเพราะกลัวความไม่มั่นคงในตำแหน่งอาชีพ (พรนัชชา บุญสา, นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา, 2562)

### 2. ปัจจัยทางด้านอายุ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่าอายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977, อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) และ Mowday, Steers & Porter (1982, อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550) สำหรับในประเทศไทย มีการศึกษาของ ศรีณีย์ เพ็ญญา (2561) ที่ศึกษาปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มผู้แทนยาบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด พบว่าด้านอายุของผู้แทนยา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยเรื่องปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย โดย จูฑิตาตล ศรีกรมล (2557) อายุที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น พนักงานที่อายุน้อยยังคงแสวงหาความก้าวหน้าและโอกาสใหม่ ๆ ส่วนพนักงานที่อายุมากการโยกย้ายงานจึง



ต้องพิจารณาปัจจัยหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหรือเงินเดือน และในตำแหน่งผู้แทนหากอายุเยอะจะทำให้การหางานค่อนข้างยากขึ้น ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าผู้แทนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้แทนที่มีอายุน้อย

### 3. ปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรพบว่าอายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562; Mowday, Steers & Porter, 1982 อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิมวีรพันธ์, 2550) จากการศึกษา ปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย โดย จูฑิตาตล ศรีกรมล (2557) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

### 4. ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการทำงาน

จากทฤษฎีของเฮอรัซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ที่กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้แทนยาที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนยา ที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีวุฒิภาวะในการทำงานที่แตกต่างกันรวมถึงความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผู้แทนยาที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าก็ย่อมจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่มากกว่า มีประสบการณ์ที่มากกว่า สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง และมักจะได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา และยังส่งผลถึงรายได้และผลตอบแทนที่มากกว่า มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่มากกว่า ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า (ศรีณย์ เพ็ญญา, 2561)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีหลักที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานมีปัจจัยสำคัญที่สอดคล้องกัน โดยทางผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกที่มีปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากวรรณกรรมก่อนหน้าที่ได้มีการศึกษาในอาชีพผู้แทนยา ทางผู้วิจัยจึงได้พิจารณาเลือกปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ตามตารางแสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการทบทวนวรรณกรรมที่มีการศึกษาในอาชีพผู้แทนยา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ชื่องานวิจัยและผู้วิจัย			
	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา	ปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย	แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์
	วรรณรัชย์ ผู้, สงวน ลือเกียรติบัณฑิต, และคณิตา สุทธิทิปธรรมรงค์ (2552)	จิตาคล ศรีกมล (2557)	ศรัณย์ เพ็ญญา (2561)	สรนันท์ บางแสง (2556)
ความมีอิสระในการทำงาน	/			
การใช้ทักษะในการทำงาน	/			
ความซ้ำซากของงาน	/			
ความขัดแย้งในองค์กร	/			
ภาระงานเชิงปริมาณ	/			
ความขัดแย้งของบทบาท	/			
ค่าตอบแทนการทำงาน	/	/	/	/
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	/	/	/	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	/	/	/	
การสนับสนุนจากครอบครัว	/			
การเพิ่มเงินเดือน		/		
การได้รับโอกาส		/		
การได้รับตำแหน่ง		/		
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		/		
ความก้าวหน้าในการทำงาน		/	/	
ด้านลักษณะของงาน			/	/
ด้านความรับผิดชอบ			/	/
ด้านสถานภาพในการทำงาน			/	
การได้รับการยอมรับนับถือ			/	/
ด้านความมั่นคงในงาน			/	
ความสำเร็จในการทำงาน			/	/

จากตารางที่ 2.1 ตารางแสดงการทบทวนวรรณกรรมที่มีการศึกษาในอาชีพผู้แทนฯ จะเห็นได้ว่าการศึกษาในปัจจัยจิตใจและความสุขในการทำงานผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในอาชีพผู้แทนฯหลายปัจจัย โดยในงานวิจัยทั้ง 4 งาน มีการเลือกศึกษาในปัจจัยที่สอดคล้องกัน ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงให้ความสนใจและพิจารณาเลือกปัจจัยที่มีการศึกษาซ้ำกันมาศึกษา โดยเลือกปัจจัยจิตใจและความสุขในการทำงานผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

## 1. ค่าตอบแทนการทำงาน

เป็นสิ่งแลกเปลี่ยนกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยการให้ผลตอบแทนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอยากที่จะทำงานกับองค์กร อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับจะต้องสมเหตุสมผลกับงานที่ พนักงานได้รับมอบหมายด้วย (ดาวเดือน โลहितปุระ, ชัยวัฒน์ สมศรี. 2561)

งานผู้แทนฯเองเป็นงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ เป็นอาชีพที่หลายคนอยากทำเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่ได้ (ศรัณย์ เพ็ญนภา, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณรักษ์ ผู้, สงวน ลือเกียรติบัณฑิต, และณิศา สุทธิทิปธรรมรงค์ (2552) ที่ได้กล่าวว่าการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน ผู้แทนฯที่มีค่าตอบแทนสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มียระดับค่าตอบแทนต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาดล ศรีกมล (2557) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการปรับเพิ่มเงินเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนฯ ซึ่งผู้บริหารควรวิเคราะห์เรื่องค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ และเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน

## 2. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

Moos and Moos (1986, อ้างถึงใน ณัชชพงศ์ พิธิษณุพงศ์, 2561) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่า หัวหน้างานให้การส่งเสริมในลักษณะต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากร รูปแบบการทำงานของหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบของพนักงาน หากหัวหน้างานมีลักษณะการทำงานแบบเผด็จการ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกกดดัน และเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้องค์กรมีความเป็นไปได้สูงที่จะสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถ เนื่องจากพนักงานที่มีความสามารถโดนสั่งการที่ไม่สามารถได้แสดง

ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แต่ในขณะที่เดียวกันสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างานที่ให้ความยุติธรรม และ ความเสมอภาค เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่ที่เปิด โอกาสให้พนักงานได้ขอคำแนะนำ และปรึกษา จะสามารถสร้างความพึงพอใจของพนักงาน ส่งผล ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (วารุณี มลิทินทปัญญา, 2561) สอดคล้องกับการศึกษาอาชีพ ผู้แทนยาพบว่ามีความตั้งใจในการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสายงานของการขายต้องมีระดับผู้บังคับบัญชาดูแลกลยุทธ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้แทนยาเองมี โอกาสได้รับคำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จจากหัวหน้างานของตนเองอย่างใกล้ชิด (ศรีณย์เพ็ญ ภา, 2561)

### 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญต่ออาชีพผู้แทนยา เนื่องจากต้องอาศัยการ ทำงานเป็นทีม ที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงถ่ายทอดข้อมูลอันเป็นประโยชน์ให้แก่กัน สำหรับผู้แทนที่มีประสบการณ์น้อย หรือผู้แทนยาที่เริ่มต้นเข้ามาทำงานที่ใหม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มากกว่า หากพนักงานขาดความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน จะเกิดเป็นปัญหาสำหรับการทำงานเป็นทีมได้ เนื่องจากการสื่อสารจะติดขัด ไม่มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูล และการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร ส่งผลให้โดนพิจารณาให้ทางลบ จนเกิดความเบื่อหน่ายในสถานที่ทำงานได้ อีกทั้งในกรณี ของพนักงานที่มีศักยภาพจะมีโอกาสมองหางานแห่งใหม่ที่ทำให้ความรู้สึกถึงความสบายใจในการ ทำงานและเติบโตในสายงานที่ใหม่ได้ (ดวงกมล วิเชียรสาร, ธนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ปัญญา, 2561)

### 4. ความก้าวหน้าในการทำงาน

จาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คือการที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ ของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับ Oscar (1966 อ้างใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ , 2544) กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกลให้ปฏิบัติงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้า จะเป็น ปัจจัยที่จะเพิ่มความรู้สึกลผูกพันต่อองค์กรได้

จากการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทขายข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ดวงกมล วิเชียรสาร, ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2561) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพคือความปรารถนาหรือความประสงค์ของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ที่ต้องการจะก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อตอบสนอง ทางด้านจิตวิทยา เช่น ความมั่นคงทางการเงิน การได้รับการยกย่องจากสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้แทนยา ส่งผลให้ผู้แทนยาได้รับความท้าทายในการทำงานมากขึ้น ได้รับอำนาจหน้าที่มากขึ้น รวมถึงได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งทำให้ผู้แทนยามีความสุขและสนุกในการทำงาน พยายามแสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสามารถเติมเต็มความต้องการทางด้านจิตวิทยามากขึ้น ผู้แทนจะมีกำลังใจในการทำงาน และต้องการที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

## 5. การได้รับการยอมรับนับถือ

จาก ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) กล่าวว่า การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, อ้างถึงใน ศรีณย์ เพ็ญญา, 2561) ในขั้นที่ 4 ว่ามนุษย์มีความ ต้องการได้รับการยอมรับและการยกย่อง ได้รับความสนใจ ความต้องการมีเกียรติยศ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำเพื่อที่จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

จากการศึกษาด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ของ ศรีณย์ เพ็ญญา (2561) ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขต ต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยกย่องนับถืออยู่ในระดับมาก อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำมักต้องบรรลุตามยอดขายเป็นหลักซึ่งหากผู้แทนยาสามารถ ทำตามเป้าหมายได้สำเร็จ การถูกยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเรื่องปกติสมควร ส่งผลให้ภาพรวมของด้านการได้รับความยกย่องนับถืออยู่ที่ระดับมาก นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับนับถือมีความสำคัญกับอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เนื่องจากงานผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เป็นการนำเสนอขายสินค้าเพื่อให้แพทย์ได้



นำไปใช้รักษาคนไข้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้น การทำงานจึงเหมือนเป็นการช่วยชีวิตคน จึงทำให้รู้สึกได้รับความยกย่องนับถือ

## 6. ความสำเร็จในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่รู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานของผู้แทนเครื่องมือแพทย์จะได้รับเป้าหมาย (Target) ในแต่ละเดือน เพื่อเป็นเป้าหมายในการทำงานให้ผู้แทนเครื่องมือแพทย์ต้องทำยอดให้ได้ตามที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (Incentive) เพิ่มขึ้น หากผู้แทนเครื่องมือแพทย์ที่สามารถทำยอดได้ตามที่บริษัทกำหนด ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

### ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	สรุปผลงานวิจัย
1	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา	วรรณรักษ์ ผู้, สวงวน ลือเกียรติ บัณฑิต, และคณิตา สุทธิทิปธรรมรงค์ (2552)	ผู้แทนยา 400 คน	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทั้งทางด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานคือ ความพอใจต่อรายได้ ความซ้ำซากของงาน ความขัดแย้งของบทบาท และความขัดแย้งภายในองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านผลประโยชน์คือการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การใช้ทักษะในการทำงาน

### ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	สรุปผลงานวิจัย
2	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์	สรนันท์ บางแสง (2556)	พนักงานของบริษัทเบอร์ลี่ ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 280 คน	พนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศ

	ลี ยูค เกอร์ จำกัด (มหาชน)		(กลุ่มผลิตภัณฑ์ การแพทย์และ เวชภัณฑ์)	ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3	ปัจจัยสนับสนุนที่มี อิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของ ผู้แทนยาในประเทศไทย	จิตาตล ศรีกรมล (2557)	ผู้แทนยาจาก บริษัทข้ามชาติ และบริษัทยาใน ประเทศที่ ปฏิบัติงานในทุก เขตการขายทั้ง กรุงเทพและ ต่างจังหวัดทั้ง ประเทศ จำนวน 400 คน	ผู้แทนยาที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยสนับสนุนด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา มีทั้งสิ้น 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับตำแหน่ง การได้รับโอกาส ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการเพิ่มเงินเดือน ตามลำดับ

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	สรุปผลงานวิจัย
4	ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการ ทำงาน และ สภาพแวดล้อมที่มีผล ต่อความผูกพัน ต่อ องค์กรของพนักงาน ธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	วิวัฒน์ แสงเพชร (2558)	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ ธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน	เพศ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความ คิดเห็นแตกต่างกันต่อความผูกพันองค์กร ยกเว้นอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ย ต่อ เดือน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจ โรงแรมระดับ 5 ดาว กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันของคือสภาพแวดล้อม
5	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานกับความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน มหาวิทยาลัย คณะ แพทยศาสตร์ วชิร พยาบาล มหาวิทยาลัย นวมินิ ทราธิราช	พรนัชชา บุญสา มหาบัณฑิต ,นิพนธ์ ศศิธรเสาว ภา; 2562	บุคลากร สังกัด คณะ แพทยศาสตร์วชิ รพยาบาล กลุ่ม ตัวอย่างเป็นเพศ ชาย 74 ราย เพศ หญิง 176 ราย	พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดย เพศหญิง มีผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เพศ ชาย และ พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเชื่อถือ และยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด



ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

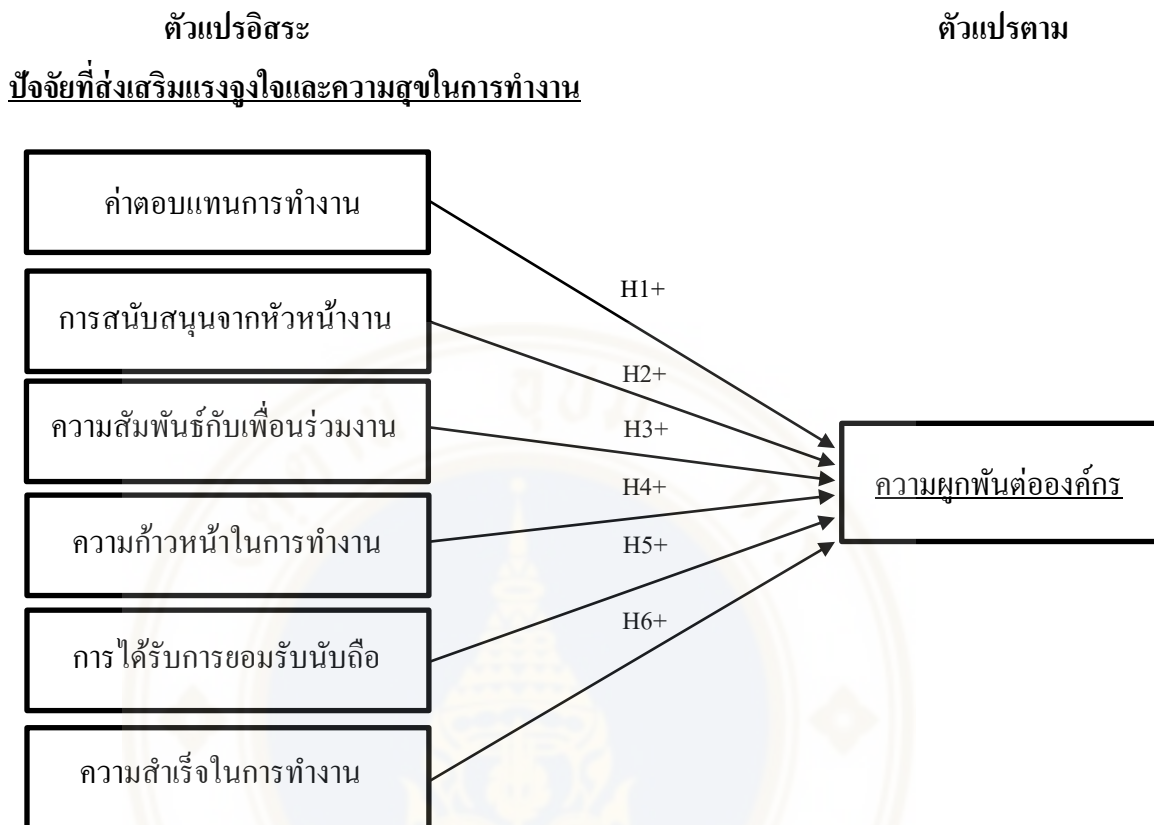
ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	สรุปผลงานวิจัย
6	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่	สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)	พนักงานสายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 350 คน	จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความท้าทายในงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคาดหวังในโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน และภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
7	แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด	ศรัณย์ เพ็ญญา (2561)	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 96 คน โดยเป็น ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด	ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้แทนยา ได้แก่ เพศ, ด้าน ระดับการศึกษา, ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของผู้แทนยา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	สรุปผลงานวิจัย
8	แรงจูงใจในการท งานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ของ บุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา	มณีรัตน์ ทองอิน (2564)	บุคลากรใน มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนสุนันทา จำนวน 327 คน	1) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้มี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนัน ทา

จากการทบทวนวรรณกรรมก่อนหน้าที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ความสุขในที่ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในอาชีพผู้แทนยา แต่  
ยังไม่มีการศึกษาในกลุ่มผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
ความสุขในที่ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลและ  
แนวทางในการปรับปรุง เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารบริษัทเครื่องมือแพทย์ สามารถนำผลการวิจัย  
ไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมและมี  
ประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ จนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน  
ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ  
และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป โดยทำการศึกษาในปัจจัยที่ส่งเสริม  
แรงจูงใจและมีความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน  
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การ  
ได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน

## กรอบแนวคิด



## สมมติฐาน

- H1: ค่าตอบแทนการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
- H2: การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
- H3: ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
- H4: ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
- H5: การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
- H6: ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามระยะเวลาที่กำหนด การวิจัยในครั้งนี้จึงมีระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  1. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
  2. กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
  3. วิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มประชากรที่ทำอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยขนาดตัวอย่างในการวิจัยกำหนดจาก การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน โดยเลือกใช้สูตรของ Cochran (1963)

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)}{e^2}$$

p แทนสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา เท่ากับ 40%

Z แทนระดับความเชื่อมั่นโดยผู้วิจัยกำหนดที่ 95%

e แทนค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

โดยที่ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณเท่ากับ 368.79

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตร คือ ประมาณ 369 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) แบบบังเอิญหรือตามสะดวก (Convenience) ของกลุ่มผู้แทนเครื่องมือแพทย์

### 3.2 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาดังปัจจัยเชิงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบวิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากเป็นวิธีการที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สามารถลดระยะเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) โดยมี 1 คำถามเพื่อคัดกรองอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องกลุ่มประชากรที่ทำอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์เท่านั้น

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามในด้านประชากรศาสตร์ มีลักษณะเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนแบบสอบถาม ทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน โดยมี 6 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน โดยมีคำถามรวม 30 ข้อ แบ่งเป็น ปัจจัยละ 5 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นประโยคคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูล แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดความผูกพันของ ตามแนวคิดของ Allen & Meyer ผู้วิจัยได้ประยุกต์และต่อขยายพัฒนาคำถาม โดยแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยมีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นประโยคคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูล แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพิจารณาจากการแปลผลค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรคำนวณจากการคำนวณอันตรภาค ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = พิสัย (Range) / จำนวนชั้น (Class) = 5 - 1/5 = 0.80

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3.4 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

#### การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

1. ศึกษาบทวนเอกสาร ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร จากนั้นจึงกำหนดกรอบงานวิจัย เนื้อหาและ วัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร



2. ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายใน การสร้าง เครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

3. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยก่อนหน้า มาดัดแปลงเนื้อหาในคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัยมากขึ้น

4. นำเสนอคำถามที่ได้กับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาและ โครงสร้างของแบบสอบถาม ทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย เสนอแนะเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับงานวิจัย

#### การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม

ประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์อิแอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Analysis Test) เพื่อวัดผลการประเมินความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

### 3.5 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและความสุข ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ โดยใช้ google form เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 400 คน

1. ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่ นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้ศึกษาและรวบรวมมา โดยมีอ้างอิงแนวทางการ ตั้งคำถาม ดังนี้

#### ตารางที่ 3.1 แสดงอ้างอิงแนวทางการตั้งคำถาม

แบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการตั้งคำถาม
ส่วนที่ 2	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ด้านอายุ ด้านรายได้ ด้าน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Steers (1977); สรนนท์ บางแสง (2556); ฐิตาดล ศรีกรมล (2557); ดวงพร โพธิ์สร (2558)

ตารางที่ 3.1 แสดงอ้างอิงแนวทางการตั้งคำถาม (ต่อ)

แบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการตั้งคำถาม
ส่วนที่ 3	ค่าตอบแทนการทำงาน	ดวงพร โพธิ์สร (2558); ศรัณย์ เพ็ญญา (2561)
	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ฐิตาชล ศรีกมล (2557); สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ดวงพร โพธิ์สร (2558); กัญจน์ภัส ชูผล (2559)
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	ฐิตาชล ศรีกมล (2557); ดวงพร โพธิ์สร (2558); สิทธิศักดิ์ มณีฉาย (2561)
	การได้รับการยอมรับนับถือ	สรนันท์ บางแสง (2556); ดวงพร โพธิ์สร (2558)
	ความสำเร็จในการทำงาน	สรนันท์ บางแสง (2556); ดวงพร โพธิ์สร (2558)
ส่วนที่ 4	ความผูกพันต่อองค์กร	Allen & Meyer (1991); กัญจน์ภัส ชูผล (2559)

1. นำเสนอแบบสอบถามให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของเครื่องมือ และแก้ไขให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดวิจัย โดยมีความเข้าใจในคำถามที่ชัดเจนและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยใช้วิธี เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวนทั้งหมด 400 คน ส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยช่องทางในการส่งแบบสอบถาม คือกลุ่ม Facebook ซึ่งเป็นกลุ่มสำหรับผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ที่ต้องการส่งต่อข้อมูลโรงพยาบาล แลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงประกาศการหางาน โดยในกลุ่มจะมีสมาชิกมากกว่า 50,000 คน ได้แก่

1. กลุ่มงานผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ยาและเวชภัณฑ์
2. กลุ่มผู้แทนยาและเวชภัณฑ์
3. กลุ่มผู้แทนเครื่องมือแพทย์, เวชภัณฑ์ และ Engineer Support

### 3.6 วิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

#### 1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ

ทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) สมมติฐานทั้ง 6 ข้อ โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 400 คน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้ผลวิจัย และการวิเคราะห์ ดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้แทนเครื่องมือแพทย์

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนการตอบ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ	ลำดับที่
เพศ	หญิง	400	279	69.8	1
	ชาย		109	27.3	2
	เพศทางเลือก		12	3	3
อายุ	31-40 ปี	400	234	58.5	1
	21-30 ปี		113	28.2	2
	41-50 ปี		42	10.5	3
	51 ปีขึ้นไป		11	2.8	4

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้แทนเครื่องมือแพทย์ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนการตอบ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ	ลำดับที่
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	มากกว่า 80,001 บาทขึ้นไป	400	170	42.5	1
	50,001 – 60,000 บาท		60	15	2
	60,001 – 70,000 บาท		56	14	3
	40,001 – 50,000 บาท		55	13.8	4
	70,001 – 80,000 บาท		53	13.3	5
	30,001 – 40,000 บาท		6	1.5	6
	20,001 – 30,000 บาท		0	0	7
	น้อยกว่า 20,000 บาท		0	0	8
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	4-6 ปี	400	151	37.8	1
	1-3 ปี		109	27.3	2
	มากกว่า 10 ปี		67	16.8	3
	7-9 ปี		65	16.3	4
	น้อยกว่า 1 ปี		8	2	5

จากตารางที่ 4.1 จากการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.8 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 80,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และมีระยะเวลาปฏิบัติงานกระจายอยู่ในทุกช่วง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8, ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3, ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8, ระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3 และระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

#### 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ตารางสรุปรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 6 ด้าน โดยเรียงลำดับตามระดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจ และความสุขในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	288.6 (72.2%)	100.4 (25.1%)	10.6 (2.7%)	0.4 (0.1%)	0	4.69	0.513	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสำเร็จในการทำงาน	246.6 (48.3%)	143.8 (46.1%)	9.6 (5.7%)	0	0	4.60	0.5334	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การได้รับการยอมรับนับถือ	193.2 (48.3%)	184.2 (46.1%)	22.6 (5.7%)	0	0	4.43	0.592	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	135.4 (33.9%)	216.2 (54.1%)	41.2 (10.3%)	3.4 (0.9%)	3.8 (1%)	4.19	0.704	เห็นด้วย
ความก้าวหน้าในการทำงาน	139.4 (34.9%)	203.6 (50.9%)	50.4 (12.6%)	5.8 (1.5%)	0.8 (0.2%)	4.19	0.702	เห็นด้วย
ค่าตอบแทนการทำงาน	148 (37%)	186.6 (46.7%)	55.4 (13.9%)	8.80 (2.2%)	1.2 (0.3%)	4.18	0.725	เห็นด้วย

ผลการสำรวจตามตารางที่ 4.2 พบว่าจากการศึกษาความคิดเห็นต่อกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรต้น ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ทั้ง 6 ตัว ที่นำมาใช้ในการศึกษาอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับความคิดเห็น และพบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ความก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนการทำงาน เรียงตามลำดับความคิดเห็น



### 4.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.3 ตารางสรุปรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	203.2 (50.8%)	73.2 (18.3%)	73.2 (18.3%)	8.8 (2.2%)	2.8 (0.7%)	4.04	0.7548	เห็นด้วย
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	103.8 (26%)	193.4 (48.4%)	88.6 (22.2%)	10 (2.5%)	4.2 (1.1%)	3.96	0.7802	เห็นด้วย
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	91.8 (23%)	206 (51.5%)	86 (21.5%)	14 (3.5%)	2.2 (0.6%)	3.93	0.7794	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ตามลำดับ

### 4.4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรและการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดง KMO and Barlett's Test ของตัวแปรอิสระ

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.898
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	15338.408
	df	990
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.898 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปใช้งานต่อไปและจากผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square =

15338.408 และมีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบ ดังนั้น จึงแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

#### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย

หลังจากจัดกลุ่มปัจจัยได้เป็น 7 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ทำตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของปัจจัยโดยการทดสอบหาค่า Cronbach's Alpha เพื่อยืนยันว่าปัจจัยมีความน่าเชื่อถือ โดยกำหนดค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

#### ตารางที่ 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา และความเชื่อมั่นรวม

Factors	Cronbach's Alpha	N of Items
ค่าตอบแทนการทำงาน	0.820	5
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.871	5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.895	5
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.896	5
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.869	5
ความสำเร็จในการทำงาน	0.885	5
ความผูกพันต่อองค์กร	0.931	15

จากตารางที่ 4.5 พบว่าทุกปัจจัยที่ศึกษา มีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามของทุกปัจจัยมีความน่าเชื่อถือ

#### 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น หลังจากได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ จะนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามที่ได้ศึกษา โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะอยู่ในรูปแบบสมการเส้นตรง และสามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรได้

โดยสมมติฐานตามกรอบแนวคิด ได้แก่

1. ค่าตอบแทนการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

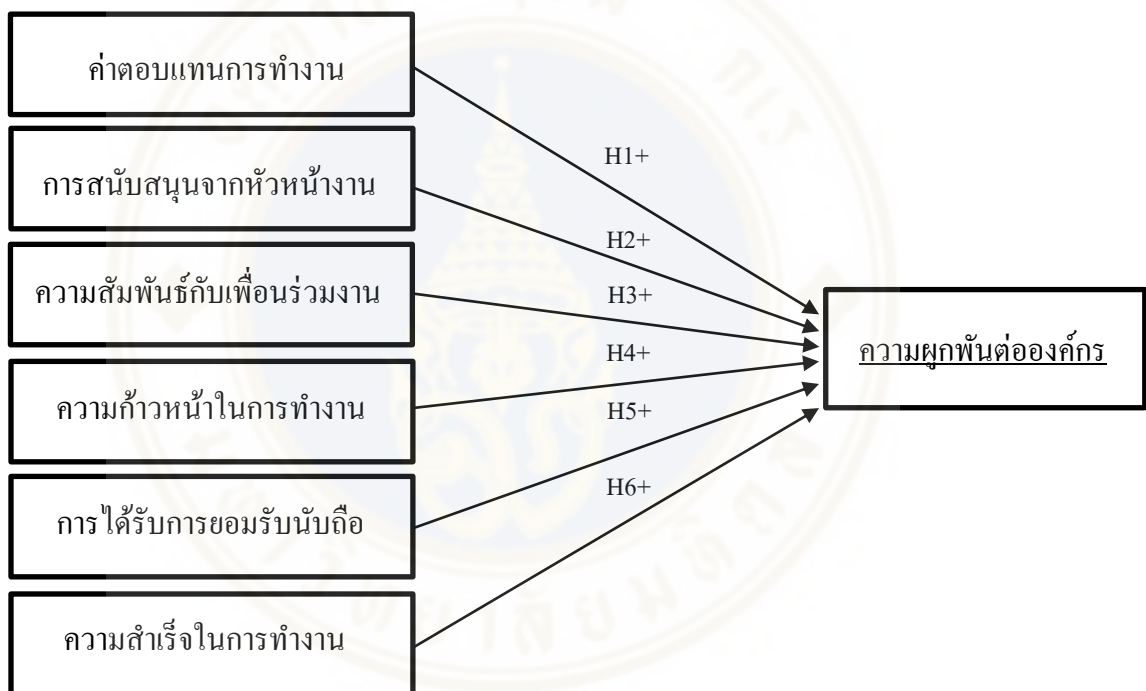
2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
5. การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์
6. ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

### กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

### ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน



ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Correlation Coefficient)

Correlations							
ตัวแปร	ค่าตอบแทนการทำงาน	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความก้าวหน้าในการทำงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ	ความสำเร็จในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ค่าตอบแทนการทำงาน	1						
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.305**	1					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.302**	.327**	1				
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.627**	.475**	.410**	1			
การได้รับการยอมรับนับถือ	.535**	.467**	.511**	.652**	1		
ความสำเร็จในการทำงาน	.493**	.323**	.557**	.481**	.613**	1	
ความผูกพันต่อองค์กร	.586**	.584**	.444**	.688**	.550**	.494**	1

จากการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation coefficient) ระหว่างปัจจัยที่แสดงระดับและทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่า sig. เท่ากับ 0.000 ทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.688) ค่าตอบแทนการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.586) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.584) การได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.550) ความสำเร็จในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.494) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.444) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	75.178	6	12.530	104.755	.000 <sup>b</sup>
Residual	47.006	393	.120		
Total	122.183	399			

จากตารางที่ 4.7 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ  $\alpha = 0.05$  จึงปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.784 <sup>a</sup>	.615	.609	.34584

จากตารางที่ 4.8 ค่าความผิดพลาด มาตรฐานต่ำสุด เท่ากับ 0.34584 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดสูงสุดเท่ากับ 0.615 สรุปได้ว่าปัจจัย ทั้ง 6 ได้แก่ ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สามารถอธิบายการกระจายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ได้ร้อยละ 61.5

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	-0.483	0.22		-2.192	0.029
ค่าตอบแทนการทำงาน	0.226	0.042	0.226	5.351	0.000
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.301	0.036	0.311	8.464	0.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.141	0.05	0.11	2.788	0.006
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.323	0.044	0.345	7.272	0.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.058	0.056	-0.05	-1.041	0.299
ความสำเร็จในการทำงาน	0.107	0.055	0.086	1.957	0.051

จากตารางที่ 4.9 สรุปผลการวิจัย จากผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณจากการพิจารณา ค่าสถิติ T-Test ของ ปัจจัยที่มีค่า sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าความ เชื่อมั่นที่ 95% พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือ แพทย์ โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Unstandardized Coefficients) จากมาก ไปน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า (Beta) = 0.323, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่า (Beta) = 0.301, ค่าตอบแทนการทำงาน มีค่า (Beta) = 0.226, และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มี ค่า (Beta) = 0.141 ตามลำดับ โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทน เครื่องมือแพทย์ ได้ร้อยละ 61.5 (R Square = 0.615)

จากแนวคิดของ Allen & Meyer ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ทาง ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อ องค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	80.911	6	13.485	66.679	.000 <sup>b</sup>
Residual	79.480	393	.202		
Total	160.390	399			

จากตารางที่ 4.10 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ คือ  $\alpha = 0.05$  จึงปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ



ตารางที่ 4.11 แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.710 <sup>a</sup>	.504	.497	.44971

จากตารางที่ 4.11 ค่าความผิดพลาด มาตรฐานต่ำสุด เท่ากับ 0.44971 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดสูงสุดเท่ากับ 0.504 สรุปได้ว่าปัจจัย ทั้ง 6 ได้แก่ ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สามารถอธิบายการกระจายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ ได้ร้อยละ 50.4

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านจิตใจ

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
(Constant)	-.371	.286		-1.295	.196
ค่าตอบแทนการทำงาน	.001	.055	.001	.026	.979
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.353	.046	.319	7.642	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.182	.066	.124	2.770	.006
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.450	.058	.419	7.785	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	-.029	.072	-.022	-.398	.691
ความสำเร็จในการทำงาน	.067	.071	.047	.938	.349

จากตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิจัย จากผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณจากการพิจารณา ค่าสถิติ T-Test ของ ปัจจัยที่มีค่า sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าความ เชื่อมั่นที่ 95% พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือ

แพทย์ ด้านจิตใจ โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Unstandardized Coefficients) จากมากไปน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า (Beta) = 0.450, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่า (Beta) = 0.353 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า (Beta) = 0.182 ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ได้ร้อยละ 50.4 (R Square = 0.504)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	84.813	6	14.135	78.831	.000 <sup>b</sup>
Residual	70.470	393	.179		
Total	155.283	399			

จากตารางที่ 4.13 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ  $\alpha = 0.05$  จึงปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัว ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.739 <sup>a</sup>	.546	.539	.42345

จากตารางที่ 4.14 ค่าความผิดพลาด มาตรฐานต่ำสุด เท่ากับ 0.42345 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดสูงสุดเท่ากับ 0.546 สรุปได้ว่าปัจจัย ทั้ง 6 ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สามารถอธิบายการกระจายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่ ได้ร้อยละ 54.6

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่

Model	Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	-.572	.270		-2.121	.035
ค่าตอบแทนการทำงาน	.446	.052	.396	8.621	.000
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.248	.044	.228	5.699	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.164	.062	.114	2.655	.008
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.303	.054	.287	5.563	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	-.179	.068	-.138	-2.626	.009
ความสำเร็จในการทำงาน	.083	.067	.059	1.236	.217

จากตารางที่ 4.15 สรุปผลการวิจัย จากผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณจากการพิจารณา ค่าสถิติ T-Test ของ ปัจจัยที่มีค่า sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าความ เชื่อมั่นที่ 95% พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือ แพทย์ ด้านการคงอยู่ โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Unstandardized Coefficients) จากมากไปน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน มีค่า (Beta) = 0.446, ความก้าวหน้าใน การทำงาน มีค่า (Beta) = 0.303, การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่า (Beta) = 0.248, และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า (Beta) = 0.164 และ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่า (Beta) = - 0.179 ตามลำดับ โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านการคงอยู่ ได้ร้อยละ 54.6 (R Square = 0.546)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อ องค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	69.512	6	11.585	54.820	.000 <sup>b</sup>
Residual	83.055	393	.211		
Total	152.566	399			

จากตารางที่ 4.16 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ  $\alpha = 0.05$  จึงปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งตัว ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.675 <sup>a</sup>	.456	.447	.45971

จากตาราง 4.17 ค่าความผิดพลาด มาตรฐานต่ำสุด เท่ากับ 0.42345 และมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดสูงสุดเท่ากับ 0.546 สรุปได้ว่าปัจจัย ทั้ง 6 ได้แก่ ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สามารถอธิบายการกระจายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐานได้ร้อยละ 45.6

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน

Model	Unstandardized	Std.	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Error	Beta		
(Constant)	-.506	.293		-1.727	.085
ค่าตอบแทนการทำงาน	.231	.056	.207	4.111	.000
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	.301	.047	.279	6.377	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.076	.067	.053	1.138	.256
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.217	.059	.207	3.672	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	.034	.074	.026	.459	.646
ความสำเร็จในการทำงาน	-.506	.293		-1.727	.085

จากตารางที่ 4.18 สรุปผลการวิจัย จากผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณจากการพิจารณา ค่าสถิติ T-Test ของ ปัจจัยที่มีค่า sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าความ เชื่อมั่นที่ 95% พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือ แพทย์ ด้านบรรทัดฐาน โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Unstandardized Coefficients) จากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่า (Beta) = 0.301, ค่าตอบแทน การทำงาน มีค่า (Beta) = 0.231 และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า (Beta) = 0.217 ตามลำดับ โดย ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ด้านบรรทัดฐาน ได้ ร้อยละ 45.6 (R Square = 0.456)

ตารางที่ 4.19 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน		ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1	ค่าตอบแทนการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 4	ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5	การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 6	ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน มีการยอมรับสมมติฐานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 4 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทน เครื่องมือแพทย์

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทน เครื่องมือแพทย์

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้แทนเครื่องมือแพทย์

สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทน เครื่องมือแพทย์

ตารางที่ 4.20 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
		ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
สมมติฐานที่ 1	ค่าตอบแทนการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ปฏิเสธ	ยอมรับ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ยอมรับ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4	ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ยอมรับ	ยอมรับ	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 5	การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ยอมรับ	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 6	ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ	ปฏิเสธ

จากตาราง 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า มีการยอมรับสมมติฐานจำนวน 3 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในการทำงาน และสมมติฐานที่ 5 การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า มีการยอมรับสมมติฐานจำนวน 5 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนการทำงาน, สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในการทำงาน และสมมติฐานที่ 5 การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์

ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีการยอมรับสมมติฐานจำนวน 3 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ค่าตอบแทนการทำงาน, สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนจากหัวหน้างานและสมมติฐานที่ 4 ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.8 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 80,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และมีระยะเวลาปฏิบัติงานกระจายอยู่ในทุกช่วง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.8, ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3, ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8, ระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.3 และระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

##### 5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ทั้ง 6 ตัว ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และพบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ความก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนการทำงาน ตามลำดับ

### 5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

**5.2.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนการทำงาน** มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ในด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์เป็นอาชีพที่มีค่าตอบแทนสูง จึงทำให้ผู้แทนเครื่องมือแพทย์มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณรักษ์ ผู้, สงวน ลือเกียรติ บัณฑิต, และคณิตา สุทธิพิชธรรมรงค์ (2552) ที่ได้กล่าวว่าการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน ผู้แทนยาที่มีค่าตอบแทนสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าคนที่มียกระดับค่าตอบแทนต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาดล ศรีกมล (2557) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและการปรับเพิ่มเงินเดือนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา

**5.2.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน** มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ในด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มิลินทปัญญา (2561) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างานที่ให้ความยุติธรรม และความเสมอภาค เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ขอคำแนะนำ และปรึกษา จะสามารถสร้างควมพึงพอใจของพนักงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น งานผู้แทนเครื่องมือแพทย์เป็นงานที่มีความซับซ้อนและรายละเอียดในการทำงานสูง ทั้งข้อมูลด้านวิชาการผลิตภัณฑ์ ข้อมูลเฉพาะของ

ลูกค้า และเทคนิคในการขายต่าง ๆ ผู้แทนเครื่องมือแพทย์จึงต้องการการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน

**5.2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ในด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของ Maslow (1954, อ้างถึงใน ศรัณย์ เพ็ญญา, 2561) ว่า มนุษย์มีความต้องการทางสังคม ที่จะให้เกิดการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มเพื่อน และได้รับความรักจากคนในสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทฐา กริหิรัญ (2550) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกันแล้ว จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับลักษณะการทำงานของอาชีพผู้แทนยา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงถ่ายทอดข้อมูลอันเป็นประโยชน์ให้แก่กัน สำหรับผู้แทนที่มีประสบการณ์น้อย หรือผู้แทนยาที่เริ่มต้นเข้ามาทำงานที่ใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแสวงหาความรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มากกว่า หากพนักงานขาดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน จะเกิดเป็นปัญหาสำหรับการทำงานเป็นทีมได้ เนื่องจากการสื่อสารจะติดขัด ไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล และการช่วยเหลือในการทำงานร่วมกัน ทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

**5.2.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน** มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือการที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงกมล วิเชียรสาร (2561) กล่าวว่าความเจริญก้าวหน้าในอาชีพคือความปรารถนาหรือความประสงค์ของผู้แทนยา ที่ต้องการจะก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อตอบสนอง ทางด้านจิตวิทยา เช่น ความมั่นคงทางการเงิน การได้รับการยกย่องจากสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้แทนยา ส่งผลให้ผู้แทนยาได้รับความท้าทายในการทำงานมากขึ้น ได้รับอำนาจหน้าที่มากขึ้น รวมถึงได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

ตามไปด้วย ซึ่งทำให้ผู้แทนยามีความสุขและสนุกในการทำงาน พยายามแสดงศักยภาพของตนเอง ออกมาอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสามารถเติมเต็มความต้องการทางด้านจิตวิทยามากขึ้น ผู้แทนจะมีกำลังใจในการทำงาน และต้องการที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

**5.2.5 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ** ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954, อ้างถึงใน ศรีณย์ เพ็ญญา, 2561) ในขั้นที่ 4 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ และการยกย่อง ได้รับความสนใจ ความต้องการมีเกียรติยศ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำเพื่อที่จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

หากวิเคราะห์ผลแยกความผูกพันแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ในด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีณย์ เพ็ญญา (2561) ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยกย่องนับถืออยู่ในระดับมาก อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำมักต้องบรรลุตามยอดขายเป็นหลักซึ่งหากผู้แทนยาสามารถ ทำตามเป้าหมายได้สำเร็จ การถูกยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเรื่องปกติสมควรส่งผลให้ภาพรวมของด้านการได้รับความยกย่องนับถือ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การได้รับการยอมรับนับถือมีความสำคัญกับอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เนื่องจากงานผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เป็นการนำเสนอขายสินค้าเพื่อให้แพทย์ได้นำไปใช้รักษาคนไข้ให้มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนั้นการทำงานจึงเหมือนเป็นการช่วยชีวิตคน จึงทำให้รู้สึกได้รับความยกย่องนับถือ จึงมีผลต่อจิตใจ

**5.2.6 ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน** ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Frederick Herzberg, 1959 อ้างถึงใน อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) กล่าวว่าความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่รู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีณย์ เพ็ญญา (2561) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนมากของบริษัทเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบอย่างสุดกำลัง เวลาได้รับมอบหมายให้ทำงานจึงกระตือรือร้น มี

แผนกต่าง ๆ ที่คอยสนับสนุนให้งานสำเร็จ รวมถึงการให้อุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบครัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

จากลักษณะการทำงานของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ สามารถอธิบายปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ อาจเป็นเพราะการทำงานของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ให้สำเร็จ โดยเป็นการปิดยอดขายให้ได้ตามบริษัทตั้งไว้ ต้องอาศัยความพยายามส่วนบุคคล เนื่องจากหากสามารถปิดยอดขายได้ จะทำให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (Incentive) ดังนั้นผู้แทนเครื่องมือแพทย์จะมีความพยายามทำงานให้สำเร็จทุกวิถีทางด้วยตนเอง จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษา

5.3.1 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์มากที่สุด ผู้บริหารควรทำให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีจุดมุ่งหมาย สร้างผลงานที่ดี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดี ก็จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น องค์กรควรมีระบบในการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในการทำงานสูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน พนักงานสามารถเลือกที่จะเติบโตได้ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

5.3.2 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้แทนเครื่องมือแพทย์ หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนในการทำงานต่อพนักงาน ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการคิด วางแผนการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ และช่วยแก้ปัญหาในการทำงานที่ผู้แทนเครื่องมือแพทย์ต้องพบเจอ รวมถึงการยอมรับและแสดงความชื่นชม เพื่อสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพิ่มความผูกพันในองค์กรให้พนักงานในอนาคต

5.3.3 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ดังนั้นการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน จะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง



ของคุณค่าของงาน หรือตามหลักผลงาน มีรูปแบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่นี้แล้วไม่ได้ถูกเอาเปรียบในเรื่องของค่าตอบแทนกับงานที่ทำ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ให้แก่พนักงานทุกปี และเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในธุรกิจเดียวกัน เนื่องจากบริษัทเครื่องมือแพทย์มีการแข่งขันกันทางธุรกิจสูง จึงอาจมีบริษัทอื่นที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถจากบริษัทตนเอง โดยเสนอเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงกว่า พนักงานก็มีโอกาสเลือกบริษัทที่ให้ประโยชน์กับตัวพนักงานมากที่สุด ซึ่งอาจทำให้บริษัทสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปได้

5.3.4 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ ซึ่งแสดงว่าผู้แทนเครื่องมือแพทย์ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นทางผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการมุ่งความสัมพันธ์ในองค์กรมากขึ้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงานด้วยกัน จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

## 5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

5.4.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปสามารถศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ เพื่อสามารถผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารบริษัทเครื่องมือแพทย์ในการหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการทราบถึงปัญหา เพื่อนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานและพัฒนาให้สอดคล้องในการปฏิบัติงานสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้



## บรรณานุกรม

- คณากร สุขคันธรักษ์, ชวนชื่น อัครกะวณิชชา. (2561). อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กร ผ่านความผูกพันของพนักงาน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 4-8.
- ชินกร น้อยคายาง, ปภาดา น้อยคายาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐิตาตล ศรีกมล. (2557). ปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชชพงศ์ พิสิษณุพงศ์. (2560). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 67-69.
- ณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัทธรา กริทธิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงกมล วิเชียรสาร, ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 12(6), 1192-1210.
- ดาวเดือน โลहितปุระ, ชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(1), 167-178.
- นรินทร์ ต้นไพบูลย์. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์. วิจัยกรุงศรี. จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Other-Industries/Medical-Devices/IO/medical-devices-21>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรนัชชา บุญสา, นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชินีราช. *Vajira Medical Journal*. 63(5), 367-372.
- มณีรัตน์ ทองโอน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณรักษ์ ผู้, สงวน ลือเกียรติบัณฑิต, และคณิดา สุทธิพิชธรรมรงค์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา. *วารสารเภสัชกรรมไทย*, 1(2), 1-3.
- วารุณี มลิณทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี*, 12(28), 244-255.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2560) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศรัณย์ เพ็ญญา. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement). PMAT. จาก <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/8716>
- สรนันท์ บางแสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูค เกอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า. (2564). แนวทางการยกระดับศักยภาพ กลุ่มสินค้าเครื่องมือแพทย์. จาก [http://www.tpsoc.moc.go.th/sites/default/files/03\\_policy\\_ekhruuengmuueaephthy.pdf](http://www.tpsoc.moc.go.th/sites/default/files/03_policy_ekhruuengmuueaephthy.pdf)

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิทธิศักดิ์ มณีฉาย. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานเทคโนโลยี ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนุศิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 35-44.
- อรรณพ สุนทรนนท์, วรณี ชัยเฉลิมพงษ์. (2556). ลักษณะการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกร ผู้แทนยาที่ไม่ใช่เภสัชกร. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. จาก <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/IJPS/article/download/7703/6677/>
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Burton, Joan. (2010). WHO healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices. World Health Organization. From <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144>
- Natalie J. Allen, John P. Meyer (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 90(63), 1-18.



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถามสำหรับการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

#### เรื่อง ปัจจัยเชิงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทน เครื่องมือแพทย์

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา วิชา MGMG697 Thematic Paper I หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนเครื่องมือแพทย์ งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์

ข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจากแบบสอบถามนั้นจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับซึ่งการนำเสนอข้อมูลจะถูกนำเสนอในรูปแบบของบทสรุปภาพรวมโดยไม่มีเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริงและครบถ้วนเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเพื่อความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

## แบบสอบถาม

## ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

1. ท่านประกอบอาชีพผู้แทนเครื่องมือแพทย์ใช่หรือไม่

ใช่

ไม่ใช่ (ยุติแบบสอบถาม)

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

1. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท

15,000 – 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท

35,001 - 45,000 บาท

45,001 – 55,000 บาท

มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป

3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1-3 ปี

4-6 ปี

7-9 ปี

มากกว่า 10 ปี



### ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ท่านมีความเห็นในระดับใดต่อปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจและความสุขในการทำงานตามข้อความต่อไปนี้	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนการทำงาน					
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2.เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
3.ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน					
4.สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม					
5.ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ทันตามเวลาที่กำหนด					
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน					
6.ความมุ่งมั่นในการทำงานของท่านส่วนใหญ่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา					
7.ในการทำงานบางอย่าง ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านในการตัดสินใจร่วมกัน					

8.ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี					
9.วิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานให้กับท่านและเพื่อนร่วมงาน					
10.ท่านรู้สึกชื่นชมเมื่อผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
11.ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
12.เพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรกับท่าน					
13.สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับท่านเป็นไปด้วยดี					
14.ท่านได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					
15.ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
16.งานที่ท่านทำอยู่นี้สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17.องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม					
18.เมื่อท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์มากพอ ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
19.ถ้าท่านเป็นผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ท่านจะพบว่าหนทางที่จะก้าวหน้าขึ้นเป็นเรื่องที่ไม่ยากเลย					

20. ท่านได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้สม่ำเสมอ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
21. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
22. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
23. ท่านตั้งใจทำงานมากขึ้นเพราะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
24. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง					
25. ท่านรู้สึกว่าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรก้าวหน้า					
ความสำเร็จในการทำงาน					
26. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
27. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
28. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี					
29. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร					
30. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน					

#### ส่วนที่ 4 คำถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ท่านมีความเห็นในระดับใดต่อความผูกพันต่อองค์กรตาม ข้อความต่อไปนี้	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</b>					
1.ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท					
2.ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
3.ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของท่าน					
4.ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นบ้านขององค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
5.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้ ความร่วมมือต่อองค์กร โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ					
<b>ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่</b>					
6.ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก ถ้าหากท่านตัดสินใจ ออกจากองค์กรนี้					
7.องค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่าง					

เพียงพอ					
8.ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
9.ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
10.ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัทไปจนเกษียณอายุงาน					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน					
11. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่					
12. องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
13.ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านรู้สึกว่าจะไม่ถูกต้องที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้					
14.ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
15.ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					