

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย
Motivation Affecting the Employee Retention
of Kasemrad Sriburin Hospital in Chiang Rai Province

พิมพ์พา อรุณแจ่มวิไล¹ สุรินทร์ พิทักษ์สิกุล²
Pimpa Arunchaemwilai, Surin Phithaksikul

บทคัดย่อ (Abstract)

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างคือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 225 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบแบบ T-test และแบบ F-test และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA.) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย โดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) การคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการตัดสินใจการคงอยู่ในงาน ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ให้นานที่สุด ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ท่านอยากทำงานกับโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ไปจนเกษียณ และ 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

Received: 2023-05-24 Revised: 2023-07-07 Accepted: 2023-07-10

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย The student of Master of Business Administration Program, Business Administration, Faculty of Management Science, Chiang Rai Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: pimpig11@gmail.com

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย Faculty of Management Science, Chiang Rai Rajabhat University

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ศรีบูรินทร์ จังหวัดเชียงราย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจ; การคงอยู่ใน; โรงพยาบาล

Abstract

This research aims to investigate the motivating factors influencing the job retention and also examines the job retention of operational level staff at Kasemrad Sriburin Hospital in Chiang Rai Province. The research sample consisted of 225 individuals who participated through an online questionnaire. Statistical analysis included percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and multiple regression analysis (MRA). The statistical significance level was set at .05. The findings of the study revealed the following: 1) Overall, the motivation level of operational level staff at Kasemrad Sriburin Hospital, Chiang Rai, was high. Factors such as job characteristics, relationships with supervisors and colleagues, responsibility, recognition, job security, career advancement and work environment were found to be strongly motivating. On the other hand, factors related to salary and benefits were moderately motivating. 2) The employees' intention to stay in their current job at Kasemrad Sriburin Hospital was high in all aspects. They had the highest intention to continue working at the hospital until retirement and showed no desire to switch to other professions. 3) The motivating factors that significantly influenced the job retention of operational level staff at Kasemrad Sriburin Hospital, Chiang Rai, were relationships with colleagues and supervisors, work environment, and job security.

Keywords: Motivation; Employee Retention; Hospital

บทนำ (Introduction)

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญมาก เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทาย ในการดึงดูดและรักษา “ทรัพยากรมนุษย์” ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน (ธนพรรธ อนุเวช, 2564) ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนเพชรขององค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งาน ให้เจริญก้าวหน้าในทุกระดับขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนกลไกที่สำคัญในการ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย (ยลมาลย์ บุญสาร และคณะ, 2564) ในการดำเนินงานบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติและเกิดแรงจูงใจให้มีความคงอยู่ในองค์กร (อัจจิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุเสินยาง, 2564) ทรัพยากรมนุษย์สร้างความแตกต่างในเชิงแข่งขันให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถคิด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลงานได้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ดีกว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ หากพิจารณาดูจะพบว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาที่ถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ขาดศักยภาพในการแข่งขันกับคู่แข่ง และสุดท้ายอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวตามมาได้ (ภาณุวัฒน์ ปัชยามาศยสา, 2561) แรงจูงใจในการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธา ห่มเทก้าร่างกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาเพื่องานและหน่วยงาน เพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560) ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด บุคลากรในองค์กรจะทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำนั้น เป็นผลมาจากความพอใจในการทำงานที่มาจากแรงจูงใจในการทำงาน (พรเพชร บุตรดี, 2563) ดังนั้นพนักงานในองค์กรจึงต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน การที่จะให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเทสุดความสามารถนั้นจำเป็นต้องสร้างภาวะที่กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ด้วยการสร้างแรงจูงใจ โดยต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมีความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับตามปกติ (วัชรระ แยมชู, 2563)

โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ ได้ก่อตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2537 โดยได้จดทะเบียนเป็นบริษัท “โรงพยาบาลศรีบุรินทร์ จำกัด” ประกอบด้วยแพทย์ กลุ่มพยาบาลและนักธุรกิจ เป็นผู้ถือหุ้นร่วมกับ บริษัท บางกอกเจน ฮอสปิตาล จำกัด (มหาชน) ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์” ปัจจุบันเปิดให้บริการทางการแพทย์ทั่วไปและเฉพาะทาง มีขนาด 200 เตียง เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ให้การรักษายาบาลระดับทุติยภูมิ ให้บริการผู้ป่วยใน จังหวัดเชียงรายและจังหวัดใกล้เคียง โดยโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์นั้น ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ จาก HA (Hospital Accreditation) ว่าเป็นสถานพยาบาลที่เพียบพร้อมด้วย ศูนย์การแพทย์เฉพาะทางหลากหลายสาขา มีทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการแพทย์ และ

เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อที่จะสามารถรองรับผู้ป่วย ให้บริการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ มีอัตราการขาดแคลนตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยระหว่างปี พ.ศ. 2562 – 2565 ที่มีร้อยละการลาออกที่ 1.98, 1.50, 1.78, 2.10 ตามลำดับ (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์, 2566) ด้วยจำนวนผู้ป่วยที่มาใช้บริการโรงพยาบาลในการรักษาเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่จำนวนบุคลากรระดับปฏิบัติการกลับลดน้อยลง ซึ่งแต่ละตำแหน่งนั้นใช้ระยะเวลาในการสรรหาและคัดเลือกนาน ส่งผลให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีจำนวนไม่เพียงพอ ทำให้กระบวนการทำงาน การประสานงานต่าง ๆ มีรอยต่อ เกิดความล่าช้า ซึ่งสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานคือการขาดแรงจูงใจ ทำให้เกิดความสูญเสียกำลังใจในการทำงาน จนกระทั่งลาออกไปในที่สุด ซึ่งระบบการทำงานของโรงพยาบาลฯ นั้นมีความแตกต่างจากธุรกิจประเภทอื่น ๆ ทั้งระบบของเวลาในการทำงานที่ต้องมีการผลัดกะหมุนเวียนเวลาทำงานตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน อีกทั้งเป็นงานบริการที่ทำงานกับคนไข้ตลอดเวลา เป็นผลให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยตรง โดยพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลถือเป็นบุคลากรที่สำคัญในการช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กร การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ เกิดความผูกพันและคงอยู่กับองค์กร ซึ่งแรงจูงใจนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ เสริมสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร (สมบัติ อาริยาตล, 2561) ดังนั้นเพื่อป้องกันการลาออกของพนักงานและเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนเพื่อหาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด หาสาเหตุการลาออกเพื่อนำมาแก้ไขและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนนั้นเพิ่ม หากองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดทัศนคติเชิงบวก มีความพึงพอใจ ตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และรักษาการคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กรได้ (ธันนชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เสงษ์ภูิกุล, 2564) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน (บุศราคม รักท้วม, 2562)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปปรับใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของพนักงาน ให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดความการคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษา

จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะในการคงอยู่ของพนักงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหารองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

แรงจูงใจส่งผลทางบวกต่ออัตราการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย จำนวน 448 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย จำนวน 225 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ Yamane, (1970) และเลือกกลุ่มโดยวิธีการตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.00

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนสำคัญ ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และภูมิลำเนา เป็นการวัดคำถามโดยใช้คำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, (1959) ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis & Jackson (2010)

โดยแบบสอบถามถูกตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.90

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 ชุด โดยใช้ระยะเวลา 1 เดือน นำแบบสอบถามทั้งหมดหลังจากที่มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D), T-test, F-test, และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA.) ซึ่งสถิติที่จะนำไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณ

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 225 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 83.11 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 56.44 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 58.22 อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดเชียงราย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 84.44

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

แรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.06	.555	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.98	.557	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.91	.566	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.68	.655	มาก
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.28	.919	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	4.04	.555	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.65	.809	มาก
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.89	.653	มาก
รวม	3.81	.659	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย โดยรวมมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .659) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่มีระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = .555) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = .555) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = .557) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.908$, S.D. = 0.566) แรงจูงใจที่มีระดับปานกลาง คือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = .919) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการคงอยู่ในงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

การคงอยู่ในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ให้นานที่สุด	4.02	.770	มาก
2. ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น	3.69	.797	มาก
8. ท่านอยากทำงานกับโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ไปจนเกษียณ	3.67	.926	มาก
รวม	3.79	.831	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .831) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย มีระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการตัดสินใจการคงอยู่ในงานด้าน ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ให้นานที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .770) ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .797) ท่านอยากทำงานกับโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ไปจนเกษียณ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .926) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แรงจูงใจส่งผลทางบวกต่ออัตราการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

แรงจูงใจที่ส่งผล ต่อการคงอยู่ในงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.468	.327		1.430	.154
ลักษณะงาน	.032	.084	.025	.375	.708
ความรับผิดชอบ	.082	.101	.065	.813	.417
การได้รับการยอมรับ	-.137	.112	-.110	-1.218	.224
ความก้าวหน้าในงาน	.124	.075	.115	1.653	.100
เงินเดือนและสวัสดิการ	-.057	.048	-.075	-1.202	.231
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบังคับบัญชา	.291	.105	.230	2.783	.006*
สภาพแวดล้อมการทำงาน	-.144	.061	-.165	-2.355	.019*
ความมั่นคงในการทำงาน	.649	.081	.601	7.993	.000*

แรงจูงใจที่ส่งผล ต่อการคงอยู่ในงาน	Unstandardized		Standardized	t	P-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
R = 0.659, R ² = 0.434, R ² _{adj} = 0.413, Std. Error = .540					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปร ทั้ง 8 ตัว ร่วมกัน อธิบายความผันแปรของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 41.30 (Adjusted R² = 0.413) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (B = 0.291) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน (B = -0.291) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (B = 0.649) ขณะที่ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยรวมมีระดับปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สอดคล้องกับการศึกษาของบรรพต เหม่งเวหา (2563) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจูงกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช อีกทั้งปัจจัยคำจูง ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและด้านมั่นคงในงานมากหรือน้อย มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ดังนั้นหากมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการพิจารณาหรือกำหนดนโยบายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้มีความเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน และให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งหน้าที่ เท่ากับว่า จะสามารถสร้างแรงจูงใจและลดอัตราการลาออกลงได้

ผลการวิเคราะห์การคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย มีระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการตัดสินใจการคงอยู่ในงานด้าน ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ให้นานที่สุด ท่านไม่มีความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ท่านอยากทำงานกับโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ไปจนเกษียณตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของคณะนันทิย์ พงษ์สุวรรณ และคณะ (2019) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ด้านท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ในขณะที่ด้านท่านอยากทำงานกับโรงพยาบาลไปจนเกษียณ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นอาจมีการสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมเช่น การส่งเสริมการศึกษาของพนักงาน การให้ทุนการศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องหรือสาขาเฉพาะทาง การส่งพนักงานฝึกอบรมในสถาบันต่าง ๆ หรือส่งพนักงานศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรต่อไป

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ขณะที่ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย บุญช่วย ศิลาหม่อม (2560) ได้ศึกษา พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียวคือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y ได้ร้อยละ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นหากมีการนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้บรรยากาศในการทำงานมีแนวโน้มที่จะช่วยเหลือกันมากขึ้น และเพิ่มโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุน้อย มีความมั่นใจในการคงอยู่ในงานได้นานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในงานนานขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ปรับโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลอื่น ๆ ในจังหวัดเชียงรายเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ กับโรงพยาบาลอื่นๆ ที่มีความใกล้เคียงกัน

2.2 ควรศึกษาสาเหตุการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ กับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในจังหวัดเชียงราย เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัลยา วานิชปัญญา. (2564). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูง SPSS for Windows. กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- คณินนิตย์ พงษ์สุวรรณ และคณะ. (2019). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. *The Journal of Baromarajonani College of Nursing Nakhonratchasima*. 25(1), 123-141.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนพรรธ อนุเวช และคณะ. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 8(7), 185-198.
- ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เฮงขุฑูกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Business Administration and Languages (JBAL)*. 9(2), 96-108.
- บรรพต เหม่งเวหา. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญณวิช แก้วล้อม. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2566). ข้อมูลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ จังหวัดเชียงราย. สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2566. Retrieved from <https://www.kasemrad.co.th/Sriburin/th/site/home>
- พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุวัฒน์ ปัชามาตย์. (2561). ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention) ในบริษัทญี่ปุ่นที่ประกอบธุรกิจสินเชื่อในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยลมาลย์ บุญสาร คณะ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความคงอยู่ในองค์กรของลูกจ้างเหมาแรงงาน การประปานครหลวงสายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตและส่งน้ำ). *สยามวิชาการ*. 22(39), 59-77.
- วรรณกร แพงกระโทก และสงกรานต์ กลั่นดวง. (2563). การคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น. *วารสารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น*. 2(2), 231-245.
- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

- สมชัย ปราบริต้น และเสาวรภย์ ช่างเรือ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 11*. 736-745.
- สมบัติ อาริยาสาธ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 3(2), 33-46.
- อัจจิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุสินยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*. 2(1), 29-40.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essential of Psychological testing* (3rd.). New York : Harper and Row.
- Herzberg, Frederick, & Others. (n.d.). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons. (1959).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: Introductory Analysis* (2nd ed.). New York : Harper and Row.