

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร
ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย**
**Factors Affecting Organizational Commitment of Employees
in Wiang Pa Pao Hospital, Chiang Rai Province.**

อัญญารัตน์ จันทาพูน
Anyarat Janthapoon

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาในเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาประเด็นที่ศึกษาข้างต้น นำข้อมูลไปเป็นแนวทาง ในการปรับปรุง การบริหารงานของโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย จำนวน 200 คน

จากผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพสมรส ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย แรงจูงใจทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โรงพยาบาล

ABSTRACT

This research aims to: 1) study the demographic characteristics of employees in Wiang Pa Pao Hospital, Chiang Rai; 2) investigate the level of employees' opinions on work motivation and organizational commitment in Wiang Pa Pao Hospital, Chiang Rai; and 3) examine the influence of work motivation on employees' organizational commitment in Wiang Pa Pao Hospital, Chiang Rai. The findings of this study can be used as guidelines for improving hospital management in Wiang Pa Pao hospital, enhancing employee retention, and increasing employee efficiency. The samples consisted of 200 employees from Wiang Pa Pao hospital.

The research results revealed that regarding personal factors, employees in Wiang Pa Pao Hospital were predominantly female, aged between 31-35 years, married, working as nurses, with an average monthly income of 10,001-20,000 Baht, holding a Bachelor's Degree, and mostly employed for less than five years.

Hypothesis testing showed that both motivational and hygiene factors significantly influenced employees' organizational commitment at Wiang Pa Pao Hospital at the 0.05 significance level.

KEYWORDS: organizational commitment of employees, factors affecting organizational commitment of employees, hospital

ความเป็นมาของปัญหา

บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในรูปแบบสวัสดิการ บริการด้านการแพทย์และระบบสาธารณสุขกำลังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ภาระงานที่สูงขึ้น ความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการแข่งขันระหว่างองค์กรทางการแพทย์ ทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้โรงพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นหัวใจสำคัญที่สะท้อนถึงระดับความสัมพันธ์ทางอารมณ์ ความเชื่อมั่น และความเต็มใจของบุคลากรในการทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออก

เพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วย และช่วยสร้างชื่อเสียงที่ดีให้กับโรงพยาบาลสะท้อนถึงความเต็มใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานและอยู่กับองค์กรในระยะยาว หากองค์กรขาดความสามารถในการสร้างและรักษาความผูกพันของบุคลากร อาจนำไปสู่ปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยตรง ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง บุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี ความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถความพยายามอย่างเต็มที่ ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล ไม่เพียงแต่กระทบต่อการดำเนินงานในระดับบุคคลหรือทีมเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร สุขภาพจิตของบุคลากร ความปลอดภัยของผู้ป่วย และความมั่นคงของระบบสาธารณสุขโดยรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความตระหนักและสนใจศึกษาจัดการกับปัจจัยที่ลดความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและสามารถจัดการและแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์ของการวิจัย

1) **ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Organizational Commitment)** หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางใจ ความเชื่อมั่น ความภักดี และความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจและความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

2) **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร** หมายถึง เจื่อนไขหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อระดับความรู้สึกผูกพัน ความภักดี และความตั้งใจที่จะทำงานหรืออยู่กับองค์กรของบุคลากร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจประกอบด้วย ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

3) **โรงพยาบาล** หมายถึง สถานพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างเป็นระบบ มีบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครื่องมือทางการแพทย์ และสถานที่ที่ใช้ในการวินิจฉัย รักษา ฟื้นฟู และป้องกันโรคแก่ประชาชน รวมถึงการให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล เวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย จำนวน 200 คน จากสูตรของ Yamane (1973) (มารยาท โยทงยศและปราณีสวัสดิศรพร, 2557) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกลไกภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่าง โดยมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการ หรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Robbins & Judge, 2017) ในบริบทขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึงพลังที่ผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกันในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งใช้ในการอธิบายว่า “สิ่งใดทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน” และ “สิ่งใดทำให้บุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน” Herzberg (1959) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators / Intrinsic Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors / Extrinsic Factors)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

Meyer and Allen (2020) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่าเป็น สถานะทางจิตวิทยาที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กร และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป พวกเขาแบ่งความผูกพันองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันที่เกิดจากความรัก ความชอบ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ความผูกพันที่เกิดจากการพิจารณาถึงต้นทุนที่ต้องสูญเสียไปหากออกจากองค์กร (เช่น ผลประโยชน์ เงินเดือน โอกาสทางอาชีพ)

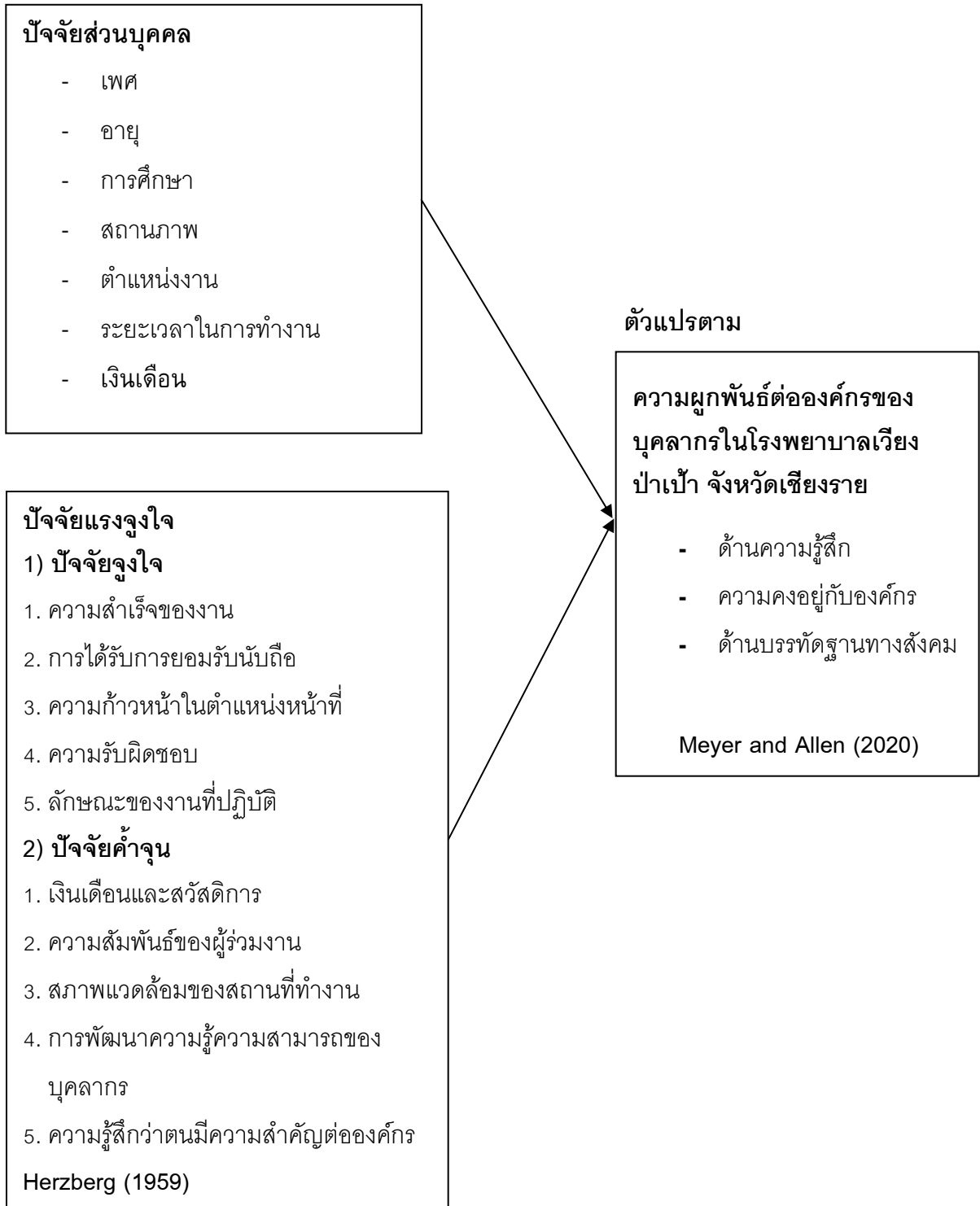
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองควรอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลทางศีลธรรมหรือความรับผิดชอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รมิตา ประวัติ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 2) ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 3) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 4) ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ สถานภาพ ส่วนเพศอายุระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น



ภาพประกอบที่ 1. กรอบแนวความคิดในการวิจัย (ผู้วิจัย, 2568)

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงรายแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบปัจจัย แรงจูงใจ ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบปัจจัยค่าจูง และข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร โดยมีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล เวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณ จากสูตรของ Yamane (1973) (มารยาท โยทงยศและปราณีสวัสดิสิสรพ, 2557) โดยกำหนดระดับค่า ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 185 ราย เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด 200 ตัวอย่าง ในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการรวบรวมชุดข้อมูลแบบสอบถามจากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจาก กลุ่มประชากรตัวอย่างในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย โดยมี รายละเอียดดังนี้

1. การคำนวณข้อมูลทางสถิติ ผลโดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (frequency) แทนค่า ด้วย n และค่าร้อยละ (Percentage) แทนค่าด้วย % เป็นข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาล เวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) แทนค่าด้วย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แทนค่าด้วย S.D.

3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุเส้นตรง (Multiple Regression Analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่ได้เผยแพร่ผ่านทางช่องทางอินเทอร์เน็ต ในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานั้น นำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ให้ตรงไปกับกรอบแนวคิดงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

3. การออกแบบแบบสอบถามให้ได้คุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยวิธี IOC : Index of item objective congruence จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ดำเนินการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เกณฑ์การพิจารณา คือ ค่า IOC

4. ผลการทดสอบของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ค่าทางสถิติมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.973 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า ชุดข้อมูลแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

การนำแบบสอบถามที่ได้จากการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) กับบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อจะได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) ด้วยการโปรแกรมวิเคราะห์ค่าสถิติ ซึ่งจะได้ความเชื่อมั่นจากการคำนวณมากกว่า 0.7 (สุวิมล ติรกันันท์, 2550) ผู้วิจัยจึงพิจารณาโดยการเปลี่ยนแปลงในคำถาม หรือตัดออกไป โดยมีเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า ที่ได้จากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 200 คน

ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาตำรา สื่อออนไลน์ บทความทางวิชาการ วารสาร ข้อมูลทางสถิติ เอกสารงานวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี สถานภาพสมรส ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย 11 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านรายได้และสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยปรากฏผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงรายมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงรายมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบปัจจัยแรงจูงใจทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผล

ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

Model		Unstandardize d		Standardize		Collinearity Statistics		
		Coefficients		d Coefficients		Toleranc e	VIF	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.			
1	(Constant)	0.634	0.181		3.505	.001*		
	ปัจจัยจูงใจ (X1)	0.350	0.081	0.318	4.296	.000*	0.262	3.821
	ปัจจัยค้ำจุน(X2)	0.526	0.070	0.558	7.527	.000*	0.262	3.821
R=.847, R ² =.717, Adjusted R2=.714, F=249.675, P of=.000*, Durbin-Watson=2.040								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยสามารถทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานกับสถานประกอบการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ร้อยละ 71.70 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_T = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

แทนค่าในสมการ

$$Y_T = 0.634 + 0.350x_1 + 0.526x_2$$

เมื่อ

$$Y_T = \text{ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย}$$

$$x_1 = \text{ปัจจัยจูงใจ}$$

$$x_2 = \text{ปัจจัยค้ำจุน}$$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย สามารถนำผลมาอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเกิดจาก ปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ โรงพยาบาลมีระบบบริหารจัดการที่เป็นธรรมและเท่าเทียม ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มรู้สึกมีคุณค่า ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จึงเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้บุคลากรมีความรักในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจ ในการดูแลผู้ป่วย และความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ทำ ทำให้ความแตกต่างด้าน ประชากรศาสตร์ ไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรโดยรวม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรพงษ์ และณฐา (2567) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ซึ่งอธิบายไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรมิตา ประวัตติ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล สมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ผลจากการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรเป็นโรงพยาบาลที่มีบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล โดยเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ดังนั้นสิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ ชายและเพศหญิง มีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุและระดับ การศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีอายุระหว่าง 30-40 ปี, ต่ำกว่า 30 ปี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นอายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครบุคลากรขององค์กร จะเริ่มรับในระดับการศึกษาที่ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่ ในส่วนของตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน ที่ไม่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่

มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ประจำ ลูกจ้างประจำ บุคลากร จ้างงาน และบุคลากรชั่วคราว ตามลำดับ ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท และมีอายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี, 20 ปีขึ้นไป และ 6-10 ปี ตามลำดับ เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่ใช้ การอิงระเบียบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในการจ่ายค่าตอบแทน จึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับองค์กร เอกชนหลาย ๆ แห่ง ที่มีการจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ ญัฐพร วุฑฒิโกวิท (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากร ในโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า กับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ด้านนโยบาย ด้านการผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความ มั่นคงในการทำงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับแรงผลักดันภายในของ บุคลากร เช่น ความภาคภูมิใจในการดูแลผู้ป่วย การได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้าโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และการได้รับการยอมรับ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับสภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และนโยบายองค์กร แม้ปัจจัยเหล่านี้จะไม่ทำให้บุคลากรรู้สึกจูงใจมากขึ้นโดยตรง แต่หาก ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจและลดความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัย ค้ำจุนมีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยปัจจัยจูงใจช่วยสร้างความ ภาคภูมิใจ ความสุขและแรงผลักดันภายในให้บุคลากรอยากทำงานและอยู่กับองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุน ช่วยลดความไม่พอใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และไว้วางใจองค์กร เมื่อบุคลากรได้รับ สิ่งเหล่านี้ จะรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่า มีความหมาย และเกิดความพึงพอใจสูง ซึ่งนำไปสู่การเกิด ความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎี ของ Herzberg (1959) ที่กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยแบ่ง ออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงบันดาลใจ (เช่น ความสำเร็จ, การยอมรับ, ลักษณะงาน, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้า) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ที่เมื่อขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (เช่น เงินเดือน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา) นอกจากนี้ผลงานวิจัยยังสอดคล้องกับณัฐพร วุฑฒิกิวิทย์ (2565) ที่ระบุในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ระบุว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง และรมิตา ประวัติ (2567) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ได้กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลจากการศึกษา ปัจจัยลักษณะงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีโครงสร้างที่ประกอบด้วย 25 ฝ่าย 7 ศูนย์ 1 กลุ่มงาน โดยแบ่งตามโครงสร้างงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านการรักษาพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านงานสนับสนุนการรักษาพยาบาล กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ และกลุ่มภารกิจด้านการเรียนการสอน โดยลักษณะงานในแต่ละกลุ่มภารกิจ แต่ละฝ่ายมีการบริหารจัดการบุคลากรของตนเองอย่างเป็นอิสระ มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้มีการสร้างบรรยากาศในการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันละกัน ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากมาย รวมถึงลักษณะงานของโรงพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาเพื่อทำให้บริการผู้ป่วยมีความปลอดภัยสูงสุด มีการสร้างแนวปฏิบัติ หรือแนวทางการดูแลให้ทันกับโรคและการรักษาที่เป็นปัจจุบัน เพราะแต่ละงานจะมีความท้าทายแฝงอยู่ ทำให้การทำงานไม่มีความซ้ำซ้อนและน่าเบื่อ จึงส่งผลให้บุคลากรได้พิสูจน์ความสามารถของตัวเองอยู่เสมอ และรู้สึกสนุกกับการทำงาน เช่นเดียวกับปณัสยา บารา (2566) ที่ได้ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน และด้านที่มีระดับความสำคัญมาก คือ ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนเงินเดือน และสวัสดิการด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบรางวัลหรือยกย่องบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น การให้โอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงานให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร
2. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและมีความร่วมมือในทีม การสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดี ลดความขัดแย้ง
3. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โรงพยาบาลควรจัดให้มีแผนพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การศึกษาต่อ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตและคงอยู่กับองค์กรระยะยาว
4. ควรมีการกำหนดแนวทางการบริหารบุคคลที่เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work–Life Balance) เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข พร้อมทุ่มเทให้กับองค์กร
5. ควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส มีมาตรฐานเดียวกันในทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
6. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการให้เหมาะสม เช่น ลดภาระงานที่เกินกำลัง จัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย จัดหาสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดภาวะเครียดในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- จักรพงษ์ ชมวงษา และ ณฐา เมธาบุษยาธร. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี. *วารสารนวัตกรรมสุขภาพและความปลอดภัย*, 1(3), 21-35.
- ณัฐพร วุฑฒิกอวิทย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง. *The factors affecting organizational mutuality of personnel in Thoen hospital, Lampang. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย*.
- ปณัสยา บารา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลละฮู จังหวัดสตูล. *สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาลัยวิทยาลัยรามคำแหง*.
- มารยาท โยทองยศ และปราณี สวัสดิ์สรรพ. (2557). การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย. *ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม*.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550). การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.