

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย

The Work Motivation Influencing Organizational
Commitment of Personnel in Private Hospitals in Chiang Rai Province

ณัฐพร ราชชูพันธ์¹

Nattaporn Ratchuphan

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปวางแผนด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออก กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติแบบ T - test ,One - Way ANOVA และสมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.2) อายุ 31 ถึง 40 ปี (ร้อยละ 48.0) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 66.0) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 78.0) ประกอบอาชีพในสายงานกลุ่มวิชาชีพพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล (ร้อยละ 45.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001 - 45,000 บาท (ร้อยละ 46.0) อายุการทำงานในโรงพยาบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11 - 20 ปี (ร้อยละ 28.3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.47$) ทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยได้คิดเป็นร้อยละ 64

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร, ปัจจัยส่วนบุคคล

ABSTRACT

The objectives of this research were to study personal factors and work motivation factors that influence organizational commitment of personnel in private hospitals in Chiang Rai Province. The findings can be used to develop human resource management strategies to enhance employees' organizational commitment, reduce turnover, and foster organizational loyalty. The target population was personnel in private hospitals in Chiang Rai Province, and a simple random sample of 400 individuals was used. The research tool was a questionnaire, and statistical analyses performed were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that the majority of respondents were female (61.2%), aged 31–40 years (48.0%), married (66.0%), held a bachelor's degree or equivalent (78.0%), worked in nursing-related positions (45.5%), and had a monthly income of 30,001–45,000 THB (46.0%). Regarding tenure, most respondents had worked in the hospital for 11–20 years (28.3%). Overall, the six dimensions of work motivation influencing organizational commitment had a mean score at the highest level ($\bar{x} = 4.32$, $SD = 0.47$). When considered individually, job achievement had the highest mean score ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.47$). Hypothesis testing showed that all six work motivation factors collectively had a significant influence on organizational commitment, accounting for 64.7% of the variance at the 0.05 level.

Keywords: Work motivation, Organizational commitment, Sense of Ownership, Personal Factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมด้านสุขภาพในปัจจุบันเผชิญการแข่งขันสูงทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ (เขียวชาญ ศรีชัยยา, 2568) โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนซึ่งต้องรับแรงกดดันด้านคุณภาพ ความรวดเร็วในการให้บริการ และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ความท้าทายเหล่านี้ทำให้โรงพยาบาลจำเป็นต้องรักษาสมดุลระหว่างความต้องการของผู้ป่วย คุณภาพการบริการ และแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร องค์การอนามัยโลก (World Health Organization WHO, 2023) คาดการณ์ว่าภายในปี 2030 โลกจะประสบภาวะขาดแคลนบุคลากรสุขภาพกว่า 10 ล้านคน โดยเฉพาะพยาบาลและสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานที่มากขึ้นและมีความเสี่ยงต่อความเครียดและภาวะหมดไฟ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานและความผูกพันต่อองค์กร องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development OECD, 2023) ยังรายงานว่าบุคลากรพยาบาลและการผดุงครรภ์มีสัดส่วนเฉลี่ยกว่า 37% ของบุคลากรโรงพยาบาล เป็นกลไกสำคัญต่อการดำเนินงาน หากบุคลากรกลุ่มนี้เผชิญแรงกดดันสูง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรย่อมลดลง ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และคุณภาพบริการของโรงพยาบาลโดยรวม หลังการระบาดของโควิด-19 ปัญหาความเครียดและภาวะ burnout ของบุคลากรสุขภาพยิ่งชัดเจนขึ้น ทั้งในสายแพทย์ พยาบาล และบุคลากรสนับสนุน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น จากงานวิจัยของ Zhou, T., et al. (2022) แม้ว่าบุคลากรกลุ่มสนับสนุนจะมักถูกมองข้าม แต่กลับเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดูแลผู้ป่วยดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเชิงทฤษฎี Steers (1977) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันนี้เชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับ และผลตอบแทน หากบุคลากรขาดแรงจูงใจ ความผูกพันย่อมลดลงและนำไปสู่การลาออก บริบทของประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังเผชิญปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสุขภาพ โดยเฉพาะพื้นที่ต่างจังหวัดที่ห่างไกล จากผลสำนักงานภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization South-East Asia Regional Office SEARO, 2022) โรงพยาบาลเอกชนจึงแข่งขันดึงดูดบุคลากรกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในเมือง และแรงจูงใจในการทำงานยังต่อผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลเอกชน ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ณัฐดนัย ไสยเลิศ และทิพชญา พิงชาญชัยกุล. (2564) และงานวิจัยของมณูญ จันทรสมบูรณ์ และศิริลักษณ์ แก่นจันทิก. (2565) ที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการในกรงานมาก และความผูกพันขององค์กรที่ดีก็ปัจจัยต่าง ๆ นั้นส่งผลให้เห็นว่าการแรงจูงใจในด้านต่างๆ ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนไทย

สำหรับจังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีโรงพยาบาลเอกชนหลายแห่ง การแข่งขันด้านบุคลากรเข้มข้น ปัญหาการลาออกและการหมุนเวียนบุคลากรส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการและต้นทุนการบริหารจัดการ

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนของโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงราย

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย” จึงมีความสำคัญ ทั้งในเชิงทฤษฎีซึ่งช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรสนับสนุน และในเชิงปฏิบัติซึ่งสามารถนำผลลัพธ์ไปใช้กำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ออกแบบระบบจูงใจ และเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ช่วยรักษาบุคลากรคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย

นิยามศัพท์

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร ทั้งในด้าน ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกผูกพัน ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว แบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) หมายถึง พลังขับเคลื่อนทางด้านจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และคงอยู่ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พูดอีกอย่างคือ “เหตุผลภายในและภายนอก” ที่ทำให้คนเต็มใจและตั้งใจทำงาน

3. Sense of Ownership (ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าองค์กรเป็นของตนเอง พร้อมจะปกป้อง สนับสนุน และพัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบสูง และกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีที่สุด แม้ไม่ได้มีผลประโยชน์โดยตรง

4. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนบริการ โดยกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง (Non-purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโดยกว้างขวาง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย 7 ตัวแปร คือ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. อาชีพ 6. รายได้ต่อเดือน

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย 6 ตัวแปร 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4. ด้านการยอมรับนับถือ 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และ 6. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Herzberg's, 1959) และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์กรของบุคลากร ประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร คือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, 1977)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการแก่ประชาชนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ

4. ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน ตุลาคม ปี พ.ศ. 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Demography)

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์หมายถึงการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของประชากร ซึ่งในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการจำแนกบุคลากรตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถวัดและจำแนกได้ เช่น เพศ (Gender), อายุ (Age), ระดับการศึกษา (Education Level), สถานภาพสมรส (Marital Status), ระยะเวลาการทำงาน (Tenure) และรายได้ (Income) (Morrison et al., 1997) และ อ้างถึงใน (อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) คุณลักษณะเหล่านี้มิได้เป็นเพียงตัวแปรจำแนก แต่ยังถูกพิจารณาว่าเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ การทำความเข้าใจประชากรศาสตร์จึงถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการจัดสรรงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างเช่น การจัดโปรแกรมฝึกอบรมหรือการจัดสวัสดิการอาจแตกต่างกันไปตามอายุ ระดับการศึกษา หรือสถานภาพครอบครัวของพนักงาน การวิเคราะห์ประชากรศาสตร์อย่างละเอียดสามารถช่วยให้องค์กรทำนโยบายที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคลากร ลดปัญหาการลาออกและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียก แตกต่างกันไปคือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” ทฤษฎีสองปัจจัยแบ่งออกเป็น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กระตุ้นความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ได้แก่

- ความสำเร็จ (Achievement): ทำงานสำเร็จและเกิดความพึงพอใจ
- การได้รับการยอมรับ (Recognition): การยกย่องหรือชื่นชม
- ลักษณะงาน (Advancement): งานที่ท้าทายและน่าสนใจ
- ความรับผิดชอบ (The work itself): ได้อำนาจและความรับผิดชอบเต็มที่
- ความก้าวหน้า (Responsibility/Promotion): โอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance/Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่สนับสนุนแรงจูงใจและป้องกันความไม่พอใจ ได้แก่

- นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration)
- การบังคับบัญชา (Supervision)
- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relations)
- เงินเดือน (Salary)
- สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นระหว่างสมาชิกกับองค์กร แสดงออกผ่านพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วม การระบุว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเต็มใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันนี้ปรากฏใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความยอมรับในค่านิยมขององค์กร – สมาชิกเชื่อมั่นและปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความภาคภูมิใจในงานและการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความทุ่มเทในการทำงาน – สมาชิกทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและตรงตามแผนงาน

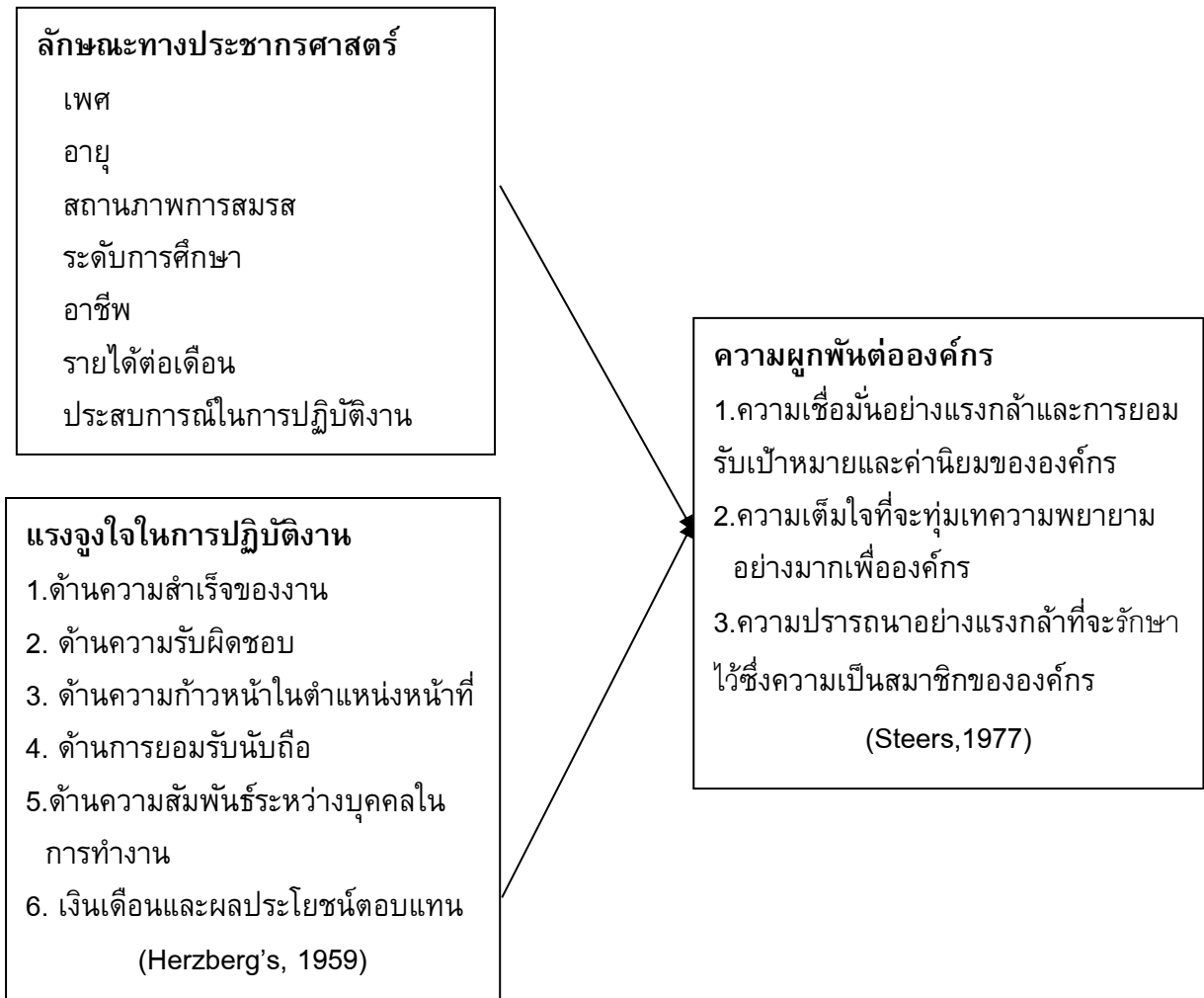
ความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร – สมาชิกแสดงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนงาน และมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับ โมเดลสามองค์ประกอบ (Three-Component Model) ของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งยังคงถูกใช้อย่างแพร่หลายในงานวิจัยปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงรายที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงรายที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย
ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย (ผู้วิจัย, 2568)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากจำนวนประชากรทั้งหมดไม่สามารถทราบได้อย่างแน่นอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ โดยใช้สูตรคำนวณของ W.G. Cochran (1977) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน และสำรวจเพิ่มอีก 15 คน เพื่อให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลและรองรับความคาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้น ดังนั้นเพื่อความแม่นยำของข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยผู้วิจัยได้เผยแพร่แบบสอบถามผ่าน Google Forms

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ และลำดับที่ จากนั้นวิเคราะห์ตัวแปรด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับสถิติที่ใช้ประกอบด้วยการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเพื่อระบุจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา

ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยสมมติฐานแรกพิจารณาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ Independent Samples t-test สำหรับตัวแปรเพศ และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรอายุ สถานภาพ การศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงวิเคราะห์เพิ่มเติมด้วย LSD ส่วนสมมติฐานที่สองตรวจสอบอิทธิพลของแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อระบุปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัย

จากผลข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน ได้ข้อมูลสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการต่อความผูกพันต่อองค์กรฯ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.2) มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 48.0) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 66.0) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 78.0) ประกอบอาชีพในสายงานกลุ่มวิชาชีพพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล (ร้อยละ 45.5) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001 - 45,000 บาท (ร้อยละ 46.0) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาอายุการทำงานในโรงพยาบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 11 - 20 ปี (ร้อยละ 28.3)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงราย พบว่า ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.47$ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.47$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.53$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.48$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.54$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.73$) และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงรายประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กร(2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.40, SD = 0.51$) รองลงมาคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.38, SD = 0.56$) และ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.55$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

Model	Unstandardized		standardized	Collinearity Statistics			
	Coefficients		Coefficients	t	Sig.	Toleran	VIF
	B	Std. Error	Beta				
ค่าคงที่ (Constant)	.420	.156		2.690	.007*		
1.ความสำเร็จของงาน	0.238	0.045	0.223	5.279	0.000*	0.495	2.021
2.ความรับผิดชอบ	0.235	0.047	0.227	4.965	0.000*	0.422	2.367
3.เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	0.227	0.035	0.330	6.518	0.000*	0.345	2.898
4.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	0.209	0.043	0.222	4.840	0.000*	0.420	2.382
5.การยอมรับนับถือ	0.041	0.046	0.045	0.895	0.371	0.352	2.840
6.ความก้าวหน้า	-0.038	0.037	-0.055	-1.017	0.310	0.298	3.358

R=.807, R²=.652, Adjusted R²=.647, SEE=.295, F=122.689, Sig.=.000*, Durbin-Watson=2.108

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านโดยรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Adjusted R²) เท่ากับ .647 คิดเป็นร้อยละ 64.7 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้คิดเป็นร้อยละ 64.7 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ที่ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y_T = \text{Constant} + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$$

$$\text{แทนค่าในสมการ } Y_T = 0.420 + (0.238) x_1 + (0.235) x_2 + (0.227) x_3 + (0.209) x_4$$

เมื่อ

YT = ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย

x1 = ด้านความสำเร็จของงาน

x2 = ด้านความรับผิดชอบ

x3 = ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

x4 = ด้านการยอมรับนับถือ

x5 = ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

x6 = เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษามีข้ออภิปรายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย ผลการวิเคราะห์พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้านโดยรวม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า Adjusted R² = .647 หรือคิดเป็น ร้อยละ 64.7 แสดงว่าแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ 64.7% ส่งผลให้ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถพิสูจน์สมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญ ยกเว้น “เพศ” ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสะท้อนถึงบทบาททางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่ต่างกันตามเพศ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา แก่นอินทร (2566) ที่ชี้ว่า เพศแม้ไม่ใช่ตัวทำนายนหลัก แต่ยังมีผลต่อทัศนคติและความรู้สึกต่อองค์กรในบางบริบท รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันขององค์กรของ Meyer and Allen (1997) และงานของ Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990) ที่ระบุว่า เพศอาจทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจากความคาดหวังทางสังคมและแรงจูงใจภายใน

ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สุพรรณ อัครพงศ์ไพศาล (2564), นิชาพร ฤทธิบุรณ์ (2563) และ วรวรรณ วัฒนศิริ และ ภิรดา ชัยรัตน์ (2565) ที่ชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมักเกิดจากประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ความเป็นธรรม แรงจูงใจภายใน และปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กรมากกว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ สรูปการสร้างและคงไว้ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริบทโรงพยาบาลเอกชน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์เป็นหลัก หากแต่อยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยเชิงองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสำคัญ

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงรายประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า แรงจูงใจ 4 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทิศทางบวก หมายความว่าเมื่อแรงจูงใจในด้านเหล่านี้เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด สอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไสยเลิศ (2564) ที่พบว่าค่าตอบแทนสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน และทฤษฎี Herzberg (Hygiene Factor) ซึ่งชี้ว่าค่าตอบแทนไม่สร้างความพึงพอใจโดยตรง แต่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ณัฐพร วุฑฒิโกวิท (2566) ที่ระบุว่า การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและอิสระช่วยเพิ่มความผูกพันและรองลงมา ความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความผูกพันเช่นกัน สอดคล้องกับ อัจฉรา พรหมินทร์ (2563) ที่ชี้ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจภายในที่สร้างความภาคภูมิใจและความผูกพัน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ กิตติภาพ ลือพงษ์ (2562) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญของความผูกพัน โดยเฉพาะในงานบริการสุขภาพที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของทีม

ในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าความก้าวหน้าอาจมีแนวโน้มเชิงลบเล็กน้อย ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พันธุ์พีระ และคณะ (2563) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนภาคเหนือ และรายงานว่าความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือไม่ได้เป็นตัวแปรหลักของ

ความผูกพันในบริบทดังกล่าว ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน บุคลากรมักให้ความสำคัญกับ แรงจูงใจพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มากกว่า การได้รับการยอมรับหรือโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ไม่เห็นความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือถือเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์กรในที่ทำงานของตน ดังนั้นจากการวิจัยนี้สามารถนำไปออกแบบระบบแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร และเน้นการสร้างความสัมพันธ์และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความผูกพันเพื่อให้บุคลากรคงอยู่ต่อองค์กรต่อไป

โดยสรุป แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่ำและไม่ใช่อปัจจัยทำนายสำคัญในบริบทโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงราย

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงราย ขณะที่แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือมีอิทธิพลในระดับต่ำ ผู้บริหารสามารถใช้ผลวิจัยเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหารบุคลากร

ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมและโปร่งใสโดยใช้ระบบประเมินผลที่ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนตามความสามารถ เพิ่มโอกาสรับผิดชอบงานและสร้างความสำเร็จ ผ่านการมอบหมายงานที่เหมาะสม การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และการให้รางวัลตามผลงาน

2. ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร

ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ผ่านการสื่อสารสม่ำเสมอและการให้คำปรึกษา จัดกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น อบรม หรือกิจกรรมสันทนาการ เพื่อเสริมทีมเวิร์ก (Team Work) และความผูกพัน

3. ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและการยอมรับนับถือ แม้ตัวแปรนี้จะมีอิทธิพลต่ำ

แต่ยังควรมี Career Path ที่ชัดเจน ระบบพัฒนาอาชีพ และการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ เพื่อเสริมแรงจูงใจ ลดการลาออก และเพิ่มความรู้สึกรับคุณค่าในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษา ปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ได้แนวทางบริหารบุคลากรที่ครอบคลุมและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. คว้าศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดั่งนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปคว้าศึกษาปัจจัยค้ำจุน ที่ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในงาน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจทั้งหมด

3. คว้าศึกษาข้ามโรงพยาบาลเอกชนในภูมิภาคต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถเปรียบเทียบบริบทและวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- Deressa, B., et al., (2022). The relationship between organizational commitment and organizational justice among health care workers in Ethiopian Jimma Zone public health facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 5–16.
- Grant, A. M., and Shandell, M. S. (2022). Social motivation at work: The organizational psychology of effort and purpose. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 1–25.
- Lin, M., Liu, Q., and Li, Z. (2024). Perceived superior trust and organizational commitment among public employees: The mediating role of burnout and the moderating role of public service motivation. *Heliyon*, 10(3).
- McLeod, S. (2023). Herzberg's two-factor theory. *Simply Psychology*. Retrieved October 13, 2025, from www.simplypsychology.org
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Moreira, P., Silva, J., and Herrera, V. (2024). Organizational commitment conceptual framework. *Journal of Business Research*.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.
- Zhou, T., et al. (2022). Burnout and well-being of healthcare workers in the post-pandemic period of COVID-19: A perspective from the job demands-resources model. *BMC Health Services Research*, 22(1), 284.
- จักรพงษ์ ชมวงษา และณัฐา เมธาบุษยาร. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี. *วารสารนวัตกรรมการสุขภาพและความปลอดภัย*, 1(3).

- ณริศรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐดนัย ไสยเลิศ และทิพชญา พิงชาญชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในเขตอำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐพร วุฑฒิกวิทย์. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ดาร์สศิริ โลหะกาลก. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*, 19(1), 90–103.
- พัฒนประสิทธิ์ชัย และบุญเหลือ. (2568). การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสายวิชาการและสายสนับสนุน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 19(1), 381–391.
- มนูญ จันทรสัมบูรณ์ และศิริลักษณ์ แก่นจันทิก. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวช อ้อมน้อย จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิจัยสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อรองรับสังคมไทยสู่ยุค Digital World*, 2335–2336.
- โรงพยาบาลกรุงเทพเชียงใหม่. (2567). *Bangkok Hospital Chiang Rai*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://www.bangkokhospital.com/th/chiangrai>
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์. (2567ก). *คลินิกและศูนย์บริการ – รายละเอียด*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2568 จาก <http://kasemrad.co.th/sriburin/th>
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์. (2567ข). *หน้าหลัก โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์ แม่สาย*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2568 จาก <http://kasemrad.co.th/sriburin/th/site/home>
- โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค. (2567). *Overbrook Hospital*. สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2568 จาก <https://www.overbrook-hospital.com>
- สถาพร ตะเภาทอง. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(3). สารนิพนธ์, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิทธิจักร์ อุดมกิจมงคล ,ศิริณัฐ สิริจักร์ และสามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495–510.
- สุภาวดี พันธุ์พีระ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดภาคเหนือ. *วารสารการจัดการทางวิชาการ*, 10(2), 45–60.

อุมาพร อินทนิต. (2566). ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา.
วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์, 1(3), 1-15.