

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ฮัสมิน มุวรรณสินธุ์^a รติพร ถึงฝั่ง^b รัชพันธุ์ เขยจิตร^c

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาล แห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 165 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25, SD=488$) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและด้านตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, แรงจูงใจ, บุคลากรในโรงพยาบาล

^a นักศึกษาปริญญาโท คณะพัฒนาศาสตร์และยุทธศาสตร์การบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ Email: hasmin.muwan@gmail.com

^b ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ คณะพัฒนาศาสตร์และยุทธศาสตร์การบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

^c ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รับบทความ: 13 พฤษภาคม 2567 แก้ไขบทความ: 3 กรกฎาคม 2567 ตอบรับบทความ: 4 กันยายน 2567

The Relationship Between Motivation and Organizational Engagement of Hospital Personnel in a Southern Border Province

Hasmin Muwannasin^a Ratiporn Teungfung^b Ratchapan Choiejit^c

Abstract

The study objectives were as follows: 1) To investigate the organizational engagement of hospital personnel in one of the southern border provinces; 2) To examine the relationship between personal factors and organizational engagement of hospital personnel in one of the southern border provinces; 3) To study the relationship between motivation and organizational engagement of hospital personnel in one of the southern border provinces. The sample comprised 165 hospital personnel in one of the southern border provinces. Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and chi-square statistics. The level of organizational engagement of hospital personnel in the southern border provinces was high (mean = 4.25, SD = 0.488). Personal factors, length of performance, and job title significantly correlated with organizational engagement at the 0.05 level. Motivation factors included job description, success in the job, recognition, job advancement, job responsibilities, opportunities for personal development, and hygiene factors such as job security, relationships with colleagues, relationships with supervisors, compensation and benefits, policy and administration, work environment, and work-life

^a Master's degree student, Graduate School of Social Development and Management Strategy, National Institute of Development Administration. Email: hasmin.muvan@gmail.com

^b Assistant Professor, Graduate School of Social Development and Management Strategy, National Institute of Development Administration.

^c Assistant Professor, Faculty of Economics, Srinakharinwirot University.

balance. These factors exhibited a positive correlation with organizational engagement at the 0.01 level. The study suggests promoting motivation factors and hygiene factors to enhance job satisfaction and organizational engagement, ultimately improving retention within the organization.

Keywords: Organizational Engagement, Motivation, Hospital Personnel

บทนำ

ปัจจุบันการปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็น ตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 (Porntip Lertratanakehakal, 2019) การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความพร้อมด้านผู้นำ เทคโนโลยี ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์การ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือ บุคลากรทุกคนที่อยู่ในองค์การ เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทุกกิจกรรมขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ จะเห็นได้ว่าองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้เนื่องมาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ หากบุคลากรในองค์การขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ความสามารถหรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน และไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์การแล้ว ก็อาจจะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมาอย่างเช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ส่งผลลัพธ์ทางลบให้แก่องค์การ และไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานบ่อย อัตราการเข้าออกเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์การนั้นก็จะเป็นองค์การที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จ แต่ในทางกลับกันถ้าองค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการทำงานและมีความรักความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะสามารถทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งส่งผลในทางบวกแก่องค์การ สามารถทำให้องค์การขับเคลื่อนไปต่อได้อย่างยั่งยืน (Apinya Thongdej, 2015)

ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมกระตือรือร้นถึงความสำคัญ และมีแรงบันดาลใจต่องานที่ตนทำ และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์การ บุคลากรทุกคนในองค์การมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์การ ดังนั้นการ

สร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (Patipakorn Tiplert, 2021)

โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นองค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพ ตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ครอบคลุมทั้งมิติการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และคุ้มครองผู้บริโภค และเป็นศูนย์รับส่งต่อผู้ป่วยทั้งภายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง ให้การบริการที่มีความซับซ้อนและยากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ในการให้บริการ ซึ่งในแต่ละปีมีผู้รับบริการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด สภาพการทำงานที่หนัก และปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ในปฏิบัติงาน ความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยถอยลงเป็นลำดับ เห็นได้จากจำนวนการโอน ย้าย ลาออก ที่เพิ่มขึ้น โดยจำนวนการโอน ย้าย ลาออก ระหว่างปี 2563-2565 ของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งนี้ มีจำนวน 31, 37 และ 37 คน ตามลำดับ (Naradhiwas Rajanagarindra Hospital, 2023) ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร และองค์กรต้องสูญเสียงบประมาณในการคัดเลือก รวมทั้งการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ (Piyamas Gerdasang, 2019)

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นข้อมูลและหาแนวทางในการพัฒนาแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนแผนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎีรวมถึงผล การศึกษาที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แบ่งเป็นประเด็นดังนี้ 1) ความผูกพันของบุคลากร 2) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของบุคลากร

แนวคิดความผูกพันของบุคลากร

ความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ทศนคติเชิงบวก ที่บุคลากรมีต่องานที่ ทำและองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจ ความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน รวมถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความยึดมั่น ปราบปรามที่จะคงอยู่กับองค์การ และปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ โดยคำนึงถึงการสร้างให้เกิดผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานที่ดีทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน ตลอดจนความสำเร็จขององค์การ สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นต้องมีการแสดง ออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่มีความชัดเจน แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยดังนี้ การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (Say) การคงอยู่กับองค์การ (Stay) และการช่วยเหลือสนับสนุนองค์การ (Strive) และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ ขององค์การ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปองค์การ

องค์ประกอบความผูกพันของบุคลากร

จากการการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์การ โดยอาจสรุปได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ 2) องค์ประกอบด้านความตั้งใจใช้ความพยายามและความสามารถของตนเพื่อองค์การ และ 3) องค์ประกอบด้านความคงเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ซึ่งสามารถขยายความองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้ดังนี้

ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติทางบวก ต่อองค์การ มีเป้าหมายและค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เมื่อบุคคล พิจารณาแล้วเห็นว่าระบบสังคม ค่านิยมในองค์การเป็นสิ่งที่ตนเองยอมรับได้บุคคลก็จะแสดงตนเห็นด้วย กับเป้าหมาย พร้อมทั้งตั้งใจยอมรับเป้าหมายนั้นส่งผลให้บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันกับ องค์การ อีกทั้งมีความภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของ

องค์การให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ (Perter, 1974, cited in Supapij Sukhakomet, 2017, p. 26)

ด้านความตั้งใจใช้ความพยายามและความสามารถของตนเพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจในการใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ โดยจะแสดงออกในรูปความต่อเนื่องของพฤติกรรม มีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Mowday, 1979, cited in Supapij Sukhakomet, 2017, p. 26) รวมทั้งแก้ไขปัญหาลักษณะต่างๆ ร่วมกับองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ด้านความคงเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความรู้สึกยึดมั่น ซื่อสัตย์ต่อองค์การ (Buchanan, 1974, cited in Supapij Sukhakomet, 2017, p. 26) ถือเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แม้จะมีงานลักษณะเดียวกันเสนอผลตอบแทนสูงกว่า บุคลากรก็ไม่ต้องการลาออกจากองค์การเพื่อไปทำที่องค์การแห่งใหม่ ยังคงดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968, cited in Supapij Sukhakomet, 2017, p. 34) เป็นที่รู้จักและนิยมอย่างแพร่หลาย ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจสุขอนามัย (Motivation Hygiene Theory) โดยมีความเชื่อว่า ความสัมพันธ์ของเราซึ่งมีต่องานเป็นเรื่องธรรมดาและทัศนคติของคนเราก็คงสามารถที่จะกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานได้ โดยเฮร์ซเบอร์ก ทำการศึกษาจากคำถามที่ว่า คนเราต้องการอะไรจากงานของตน ผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้เป็น 2 ปัจจัยที่ทำให้คนมีความพึงพอใจและไม่พอใจในงาน (Nitipol Phutachot, 2014; Cited in Supapij Sukhakomet, 2017, p. 35) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

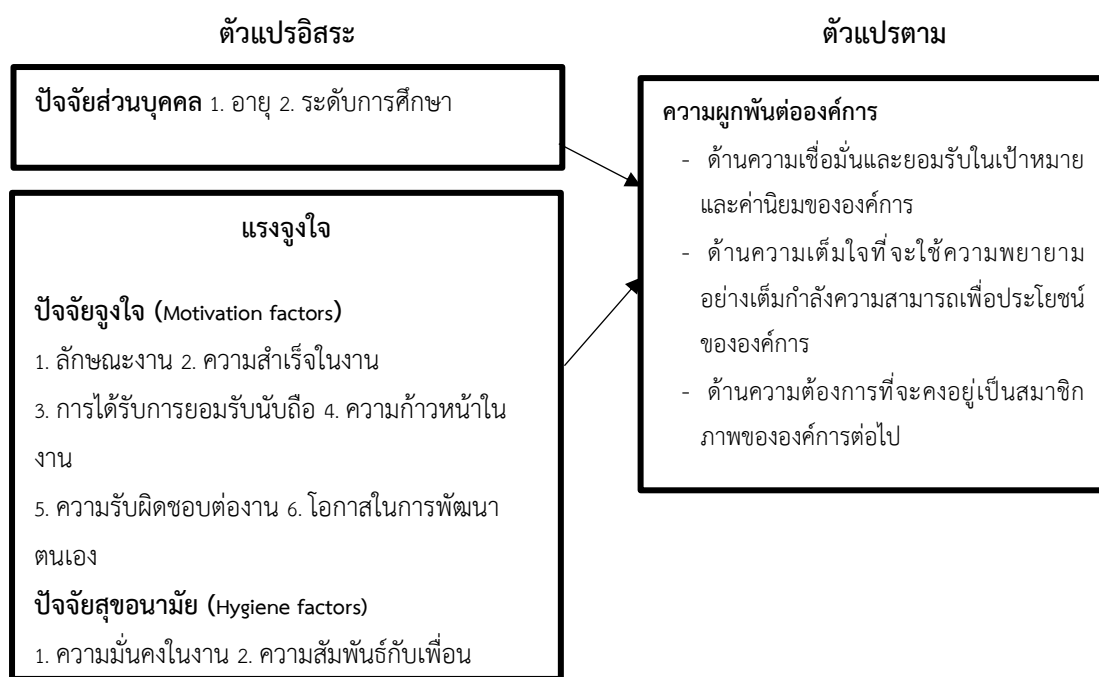
1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันความไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อการทำงาน โดยจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น เช่น นโยบายและการบริหารขององค์การ ความสัมพันธ์ของหัวหน้าและลูกน้อง ค่าตอบแทน และความปลอดภัยในการทำงาน (Herzberg, 1968, cited in Supapij Sukhakomet, 2017, p. 35)

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งช่วยส่งเสริมให้

บุคคลตั้งใจทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบต่าง ๆ (Herzberg, 1968, cited in Supapij Sukhakomet, 2017, p. 35)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีตัวแปรอิสระ (Independent Variables: IV) ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ 2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบต่องาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

H_0 : แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

H_1 : แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีการวิจัย

การศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 1,079 คน แยกตาม 5 กลุ่มภารกิจ 55 หน่วยงาน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G Power ทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Pearson's correlation โดยกำหนดวิธีการดังนี้ (1) Test family เป็น Exact (2) Statistical test เป็น Correlation: Bivariate normal model (3) Type of power analysis เป็น A priori : Compute required sample size – given α , power and effect size (4) ใส่ค่า effect size เป็น 0.3 (medium) $\alpha = 0.05$ power = 0.95 และ กำหนดค่า p สำหรับสมมติฐานหลัก เท่ากับ 0 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 138 ตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเลือกตามกลุ่มภารกิจ 5 กลุ่มภารกิจ มีจำนวนหน่วยงานทั้งหมด 55 หน่วยงาน และได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยแบ่งขนาดตัวอย่างเท่ากัน คือ กลุ่มงานละ 3 คน ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยศึกษาจากตำราเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบมีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สายงานวิชาชีพ กลุ่มภารกิจ ประเภทการจ้าง และรายได้

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบต่องาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำนวนทั้งหมด 59 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนใต้ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

เครื่องมือแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับมาตราส่วนของแบบสอบถาม ที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลขเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การกำหนดค่าน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนน (Thanin Silpjaru, 2010) ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบและประเมินคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะทำการทำการเก็บข้อมูลเพื่อทำการทดสอบแบบสอบถามจากกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test) จำนวน 30 คน ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ซึ่งวิธีใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) พบว่า ความเชื่อมั่น แบบสอบถาม ด้านปัจจัยแรงจูงใจเท่ากับ .981 ด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .957 และทั้งฉบับเท่ากับ .982

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 165 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติสหสัมพันธ์ (Bivariate Correlation) และสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยกำหนดเกณฑ์การใช้ค่าเฉลี่ยแปลความหมาย (Wattana Sunthornchai, 2008) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1. ใช้สถิติไค-สแควร์ (chi-square test) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2. ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 โดยเกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐาน (Chusri Wongratana, 2010) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.91 ถึง 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.70 ถึง 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.30 ถึง 0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการวิจัยในมนุษย์ ผู้ศึกษาได้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์ และ การศึกษาดังกล่าว ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์จากโรงพยาบาลที่ศึกษา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2566 เลขที่โครงการวิจัย REC 013/2566

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.1 อยู่ในช่วงกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.3 สถานภาพสมรสมีบุตร คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 ตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 86.7 สายงานวิชาชีพด้านสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 56.4 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 47.3 ประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 64.8 รายได้ 15,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.2

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 4.25$, S.D = .488 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 4.38$, S.D = .495 รองลงมา คือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 4.30$, S.D = .507 และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 4.05$, S.D = .662 ตามลำดับ (ดังตารางที่ 1) ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.30	.507	มากที่สุด
ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.05	.662	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.38	.495	มากที่สุด
รวม	4.25	.488	มากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานระยะเวลาต่ำกว่า 5 - 15 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับผู้บริหาร (หัวหน้างานขึ้นไป) และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนใต้ (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Chi-Square)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันต่อองค์การ (ร้อยละ)			χ^2	df	p-value
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
อายุ				5.269 ^a	4	.261
ต่ำกว่า 30 ปี	28.6	11.0	13.4			
31 - 40 ปี	42.9	53.8	38.8			
41 ปีขึ้นไป	28.6	35.2	47.8			
ระดับการศึกษา				3.236 ^a	2	.198
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14.3	26.4	14.9			
ปริญญาตรีขึ้นไป	85.7	73.6	85.1			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				11.313 ^a	4	.023*
ต่ำกว่า 5 ปี	28.6	12.1	7.5			
มากกว่า 5 ปี – 15 ปี	57.1	59.3	41.8			
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	14.3	28.6	50.7			
ตำแหน่งงาน				11.104 ^a	2	.004**
ระดับผู้บริหาร (หัวหน้างานขึ้นไป)	0	6.6	23.9			
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	100.0	93.4	76.1			
รายได้				6.589 ^a	4	.159
ต่ำกว่า 15,000 บาท	28.6	27.5	11.9			
15,001 - 25,000 บาท	28.6	24.2	23.9			
25,001 บาทขึ้นไป	42.9	48.4	64.2			

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) พบว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 5 อันดับแรก ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ($r = .643$) ความรับผิดชอบต่องาน ($r = .628$) นโยบายและการบริหาร ($r = .622$) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($r = .615$) และสภาพแวดล้อมการทำงาน ($r = .604$) (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Pearson Correlation)

แรงจูงใจ	ความผูกพันต่อองค์กร (n=165)		
	r (Pearson Correlation)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)			
ลักษณะงาน	.448**	.000	ปานกลาง
ความสำเร็จในงาน	.470**	.000	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	.347**	.000	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	.468**	.000	ปานกลาง
ความรับผิดชอบต่องาน	.628**	.000	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาตนเอง	.381**	.000	ปานกลาง
ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)			
ความมั่นคงในงาน	.643**	.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.510**	.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.465**	.000	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.579**	.000	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	.622**	.000	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.604**	.000	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	.615**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งนี้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า การที่บุคลากรมีการช่วยเหลือสนับสนุนองค์การ (Strive) การพยายามทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนองค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จมีความตั้งใจและเต็มใจในการใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ (Supapij Sukhakomet, 2017, p. 26) กล่าวถึงองค์การในทางที่ดี (Say) มีทัศนคติและการพูดถึงองค์การในทางบวกแก่ผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งมีความภูมิใจในองค์การของตน มีเป้าหมายและค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันที่สามารถสะท้อนถึงความรู้สึกที่ดีต่อสิ่ง ที่ได้รับจากองค์การ แต่ความผูกพันของบุคลากรจะรวมถึงความรักและมุ่งมั่น ที่จะทุ่มเทพลังกายและเวลา เพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ (Waraporn Saepung, 2017, p. 28) และการที่บุคลากรมีความต้องการคงอยู่กับองค์การ (Stay) คือ การปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การด้วยความตั้งใจ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นอาจให้ผลประโยชน์ที่มากกว่าก็ตาม รู้สึกว่าตนพอใจกับการเป็นสมาชิกขององค์การนี้ การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความรู้สึก ยึดมั่นซื่อสัตย์ต่อองค์การ (Supapij Sukhakomet, 2017, p. 26) ถือเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แม้จะมีงานลักษณะเดียวกันเสนอผลตอบแทนสูงกว่า บุคลากรก็ไม่ต้องการลาออกจากองค์การเพื่อไปทำที่องค์การแห่งใหม่ ยังคงดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนทางสังคม ที่เกิดขึ้นในองค์การที่ได้ดูแลบุคลากรซึ่งจะเป็นตัวกลางก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากร นำไปสู่ความรู้สึกการมีพันธะผูกพันในหน้าที่ ความจงรักภักดี และความไว้วางใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ($P\text{-value} < 0.05$) โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานระยะเวลาระหว่าง 5 - 15 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Waraporn Saepung (2017) พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ($P\text{-value} < 0.05$) โดยพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี และ 1- 3 ปี ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Apinya Thongdej (2015, p. 81) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงาน เป็น

ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร (P-value < 0.05) โดยพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6-10 ปี, 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี และด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนใต้ (P-value < 0.01) โดยบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับผู้บริหาร (หัวหน้างานขึ้นไป) สอดคล้องกับการศึกษาของ Picchaporn Chuangvanich (2017, p. 88) พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี (P-value < 0.05) เป็นทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Sirinthip Chandranima, and Boonanan Pinaisap (2017, p. 23) ที่ได้ทำการศึกษปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานสินเชื่อธุรกิจ SMEs ธนาคารออมสิน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน (P-value < 0.05)

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (P-value < 0.01) ซึ่งสามารถอธิบายผล ได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (P-value < 0.01) ซึ่งอธิบายได้ว่า ลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระบบงานที่ชัดเจน บุคลากรมีการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่สร้างความท้าทายและเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาโดยจะทำการสิ่งต่าง ๆ ด้วยความสามารถให้เต็มที่และที่ดีที่สุด เพื่อให้ประสบความสำเร็จจะมุ่งใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Piyamas Gerdang, 2019, p. 69; Picchaporn Chuangvanich, 2017, p. 86; Anongsiri Rojanasodhom, Paradee Anantnawi, and Suvichai Kosaiyawat, 2019, p. 61)

ด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (P-value < 0.01) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sirinthip Chandranima, and Boonanan Pinaisap (2017, p. 23) พบว่า ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (P-value < 0.01) ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Apinya Thongdej (2015, p. 85) และงานวิจัยของ Anongsiri Rojanasodhom, Paradee Anantnawi, and Suvichai Kosaiyawat (2019, p. 61) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร (P-value < 0.05)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Anongsiri Rojanasodhom, Paradee Anantnawi, and Suvichai Kosaiyawat (2019, p. 61) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ($P\text{-value} < 0.01$)

ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Sirinthip Chandranima and Boonanan Pinaisap (2017, p. 23) พบว่า ความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ($P\text{-value} < 0.01$) ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Chompoonut Sripong (2014, p. 198) พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($P\text{-value} < 0.01$)

ด้านความรับผิดชอบต่องาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Sirinthip Chandranima and Boonanan Pinaisap (2017, p. 23) พบว่า ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ($P\text{-value} < 0.01$) ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Apinya Thongdej (2015, p. 85) และงานวิจัยของ Anongsiri Rojanasodhom, Paradee Anantnawi and Suvichai Kosaiyawat (2019, p. 61) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$)

ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Wilaipan Tarichkul, and Kiangkrairot (2017, p. 219) และงานวิจัยของ Amaraporn Yamkajorn, and Monritpol Urboonnuchat (2017, p. 40) พบว่า โอกาสในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ($P\text{-value} < 0.01$)

ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$)

สอดคล้องกับการศึกษาของ Sirinthip Chandranima, and Boonanan Pinaisap (2017, p. 23) พบว่า ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($P\text{-value} < 0.01$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Piyamas Gerdang. (2019, p. 26) พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร ($P\text{-value} < 0.05$)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรของ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Waraporn Saepung (2017, p. 45) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents) และผลลัพธ์ (Outcomes) ที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นในการทำงานมีอิทธิพลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นทิศทางเดียวกันกับการศึกษาของ Anongsiri Rojanasodhom, Paradee Anantnawi, and Suvichai Kosaiyawat (2019, p. 61) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับสูง ($P\text{-value} < 0.01$)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Chompoonut Sripong (2014, p. 198) พบว่า ความสัมพันธ์ทาง สังคม (หัวหน้างาน) เป็นปัจจัยที่มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจ เอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($P\text{-value} < 0.01$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Aranya Omsinsomboon (2016, p. 95) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ทางสังคมของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก ($P\text{-value} < 0.01$)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้อง กับการศึกษาของ Kiatchalerm Rakngam (2018, p. 121) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ($P\text{-value} < 0.05$)

ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Paranee Thongyodkriang (2016, p. 25) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและ การบริหารมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างสูง ($P\text{-value} < 0.05$)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Anongsiri Rojanasodhom, Paradee Anantnawi, and Suvichai Kosaiyawat (2019, p. 61) พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ($P\text{-value} < 0.01$)

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ($P\text{-value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ Aranya Omsinsomboon (2016, p. 95) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์มีทิศทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก ($P\text{-value} < 0.01$)

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 อันดับแรก ประกอบด้วย 1) ความมั่นคงในงานทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เช่น การมีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงานที่แน่นอน สร้างความมั่นคงให้กับชีวิต การมีรายได้ที่เหมาะสมในการเลี้ยงชีพไปตลอดทำให้เกิดความไว้วางใจในหน่วยงาน และอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรมีความต้องการทางด้านร่างกาย และ ด้านความปลอดภัย เพื่อให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ส่งผลให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร 2) ความรับผิดชอบต่องาน เกิดความรู้สึกรักที่ต่องานที่รับผิดชอบ พุ่มเทความสามารถและพยายามในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้ประสบความสำเร็จมุ่งใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสามารถทำงานสำเร็จภายในเป้าหมายที่กำหนด การมีความคิดริเริ่มในงาน และสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน และอาจมีความต้องการความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Need for affiliation: N Aff) และการมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น โดยจะพยายามสานสัมพันธ์ สร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นมากกว่าการแข่งขัน และต้องการความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 3) นโยบายและการบริหาร กล่าวได้ว่า นโยบายและการบริหารของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความชัดเจน ตรงประเด็น การสื่อสารข่าวสารต่าง ๆ จากของหน่วยงานมีความทั่วถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานในแต่ละวัน และการบริหาร ในหน่วยงานมีความยุติธรรมและเหมาะสม ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความผูกพันต่อองค์กร 4) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรมีการส่งเสริมให้มีบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาของครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคลากรทางด้าน

ร่างกาย 5) สภาพแวดล้อมการทำงาน บุคลากรมีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในการทำงานมีพื้นที่ทำงานสะอาดและมีความเหมาะสม ต่อการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด และเพียงพอต่อการใช้งาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและพร้อมใช้งาน และการมีสุขภาพที่ดี ไร้การเจ็บป่วยจากการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบริบทในการทำงานนั้นสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งทางบวกและทางลบ (Waraporn Saepung, 2017, p. 23) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มิได้เป็นเพียงการตอบสนองเพื่อการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรได้อีกด้วย

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานและด้านตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 จากการศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบต่องาน นโยบายและการบริหาร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมความมั่นคงให้กับชีวิตของบุคลากร จัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น กิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม กิจกรรมการออกกำลังกายของหน่วยงาน ฯ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กรในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- Amaraporn Yamkajorn, & Monritpol Urboonnuanchat. (2017). Quality of work life and organizational engagement of employees of Advanced Research Group Co., Ltd (In Thai). *Journal of Interdisciplinary Research : Graduate Edition, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University*, 6(1), 34-43.
- Anongsiri Rojanasodhom, Paradee Anantnawi, & Suvichai Kosaiyawat. (2019). Factors affecting engagement To the organization of school teachers under the Chonburi Provincial Administration Organization (In Thai). *Journal of Graduate Studies*, 17(76), 56-66.
- Apinya Thongdej. (2015). *The relationship between motivation for work and commitment organization of employees at TOT Public Company Limited* (In Thai). [Independent Research, Master's Degree]. Bangkok. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Aranya Omsinsomboon. (2016). The relationship between transformational leadership and organizational engagement and the quality of work life of military officials (In Thai). *Journal of the National Defense Academy*, 7(2), 87-98.
- Chompoonut Sripong. (2014). Commitment to the organization of private sector employees in the three southern border provinces (Pattani, Yala, Narathiwat) (In Thai). *Social Sciences and Humanities*, 20(3), 187-211.
- Chusri Wongratana. (2010). *Techniques for Using Statistics for Research*. (12th edition). Graduate from Base Ltd.
- Human Resources Group. (2023) *Naradhiwas Rajanagarindra Hospital information*.
- Kiatchalerm Rakngam. (2018). Commitment to the organization of the Commissioner of Police, National Police Suppression Division (In Thai). *Pathumthani University Academic Journal*, 10(2), 118-125.
- Paranee Thongyodkriang. (2016). Commitment to the organization of Golden Jubilee Medical Center personnel, Mahidol University Case study of Golden Jubilee Medical Center personnel, Mahidol University (In Thai). *Academic Journal, Bangkok Thonburi University*, 5(1), 19-29.

- Patipakorn Tiplert. (2021). *Work motivation that affects members' engagement with the organization Arts handicrafts Promotion Center BankudNa Kham, CharoenSilp District, Sakonnakhon Province* (In Thai). (Master Thesis). Bangkok: Sakonnakhon Rajabhat University.
- Picchaporn Chuangvanich. (2017). *The influence of age range on the relationship between total returns and corporate engagement in the accounting profession* (In Thai). (Master's thesis). Bangkok: National Institute Of Development Administration.
- Piyamas Gerdang. (2019). *Commitment to the Organization of Registered Nurses at Nakhonpathom Hospital* (In Thai). (Master's thesis). Bangkok: Kirk University.
- Porntip Lertratanakehakal. (2019). *Good administration of civil affairs*. Retrieved April 2, 2023, <http://ea.grad.ssrui.ac.th/useruploads/files/20200721>
- Sirinthip Chandranima, & Boonanan Pinaisap. (2020). Motivational factors that correlate with organizational engagement: a case study of savings banks (In Thai). *Journal of Public and Private Management*, 27(1), 5-25.
- Supapij Sukhakomet. (2017). *Factors that contribute to work engagement and organizational engagement of personnel caring for people with disabilities* (In Thai). (Master's thesis). Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Thanin Silpjaru. (2010). *Research and analysis of statistical data with SPSS*. (11th edition). Business R&D Publishing.
- Wanatchaporn Laohha, and Chinsoj Wisitnidhikitja. (2019). The relationship between happiness in Work with employee engagement Assumption University (In Thai). *Academic Journal of Kanchanaburi Rajabhat University*, 8(2), 229-239.
- Waraporn Saepung. (2017). *Factors related to group health professional engagement Various with different employment status* (In Thai). (Master's thesis). Bangkok: Graduate Institute Development Administration.
- Wattana Sunthornchai. (2008). *The reason behind the development of the 5-level type decision-making criteria*.
- Wilaipan Tarichkul, & Kriangkraiyo. (2017). A causal relationship model of work culture factors and quality of work life factors affecting MEA personnel engagement (In Thai). *Pranakom Rajabhat Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 12(2), 211-226.