

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร  
โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีนศิริศักดิ์ ชุตินทรโร อุทิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร<sup>1</sup>  
Motivation factors that influence loyalty to the organization of personnel  
Luang Pho Thaweesak Chutinthro Uthit Hospital  
Bangkok Province

กัญทิรา สอนเคลือ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีนศิริศักดิ์ ชุตินทรโร อุทิศ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีนศิริศักดิ์ ชุตินทรโร อุทิศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลหลวงพ่อกวีนศิริศักดิ์ ชุตินทรโร อุทิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 ราย โดยใช้วิธีการสุ่ม สติติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981). และค่า P-value ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แล้วเป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61 โดยผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.995, SD. = 0.513) และเมื่อทำการพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.089, SD. = 0.485) ลำดับรองลงมาเป็นด้านความรู้สึกลึก (Mean = 4.033, SD. = 0.502) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ (Mean = 3.840, SD. = 0.524) และในส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีนศิริศักดิ์ ชุตินทรโร อุทิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีนศิริศักดิ์ ชุตินทรโร อุทิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีนศิริศักดิ์ ชุตินทรโร อุทิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This study has purpose 1) To study the level of loyalty to the organization of personnel under Luang Pho Thaweesak Chutinthro Uthit Hospital, Dedication 2) To study motivation factors that influence loyalty to the organization of personnel under Luang Pho Thaweesak Chutinthro Uthit Hospital To take the information of the research results for human resource development, Increase of performance to be more efficiency. This operational efficiency. This is a quantitative study. The samples are: The personnel under Luang Pho Thaweesak Chutinthro Uthit Hospital about 100 people. The statistics used to analyze data include: mean and standard deviation, average based on best criteria(1981), and P-value to test the relationship between independent variables and based variables. The results of the study showed that most respondents were female, 81 percentage of whom were aged 30-39, 53 percentage were single, 65 percentage had bachelor's degrees, 90 percentage had monthly incomes of 25,001-35,000 baht, 40 of whom were 40 percentage and had 10 years of work experience, 61 percentage of whom had 61 percentage of their work experience. By analyzing the level of personnel loyalty to the organization, the picture included in a large level (Mean = 3.995, SD. = 0.513), and when considering the individual aspects, it was found that the behavioral aspects expressed were the highest average comment level (Mean = 4.089, SD. = 0.485), second only to the sentimental side (Mean = 4.033, SD. = 0.502). And as for the hypothesis test results, it's a summary: motivational factors, have an effect on the loyalty to the organization of personnel at Luang Pho Thaweesak Hospital. Chutinthro dedicates a statistically significant level of 0.05. And maintenance factor It has an influence on loyalty to the organization of personnel at Luang Pho Thaweesak Hospital. Chutinthro dedicates a statistically significant level of 0.05.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งในระดับประเทศและในระดับโลก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสงคราม รวมถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronavirus) สายพันธุ์ต่าง ๆ ที่นับวันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสนั้นง่ายมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยองค์กรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขต้องมีการปรับตัว และรับมือต่อสถานการณ์นี้อย่างรวดเร็วกว่าองค์กรอื่น ๆ ซึ่งโรงพยาบาลทุกแห่ง ผู้บริหารต้องมีการปรับนโยบายการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรที่ต้องแบกรับภาระในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งการรองรับการฉีดวัคซีนให้ประชาชนเพื่อป้องกัน และการดูแลรักษาผู้ป่วยที่รอรับการรักษาคัดเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronavirus) ซึ่งเมื่อปริมาณการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสเพิ่มขึ้น ทำให้

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในโรงพยาบาลแต่ละวันนั้นเป็นไปอย่างเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก ในขณะที่ตัวกันผู้บริหารโรงพยาบาลก็พยายามที่จะประคับประคององค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤตนี้ไปได้ โดยการเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงกว่าที่บุคลากรเคยได้รับในอดีต เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดจงรักภักดีต่อองค์กร

การที่องค์กรจะสามารถดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากจะต้องอาศัยทรัพยากรทางด้านเงินทุน เทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดีแล้ว อีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะถ้าหากองค์กรนั้นมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นกำลังสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้นองค์กรจึงควรที่จะหาวิธีการที่จะสามารถรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์กรได้เป็นเวลายาวนาน โดยการที่องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกตำแหน่งงาน เพื่อที่จะทำให้บุคลากรนั้นมองเห็นถึงโอกาสในการเติบโตของตนเองในอนาคต ควรจะมีการกำหนดบทบาท ขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานให้มีความชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ตนเองนั้นต้องปฏิบัติ นอกจากนี้องค์กรจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรนั้นมีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งจะรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ขององค์กร อีกทั้งมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

### คำถามในการวิจัย

1. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชุติณฺฐโร อุทิศ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชุติณฺฐโร อุทิศ หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชุติณฺฐโร อุทิศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชุติณฺฐโร อุทิศ

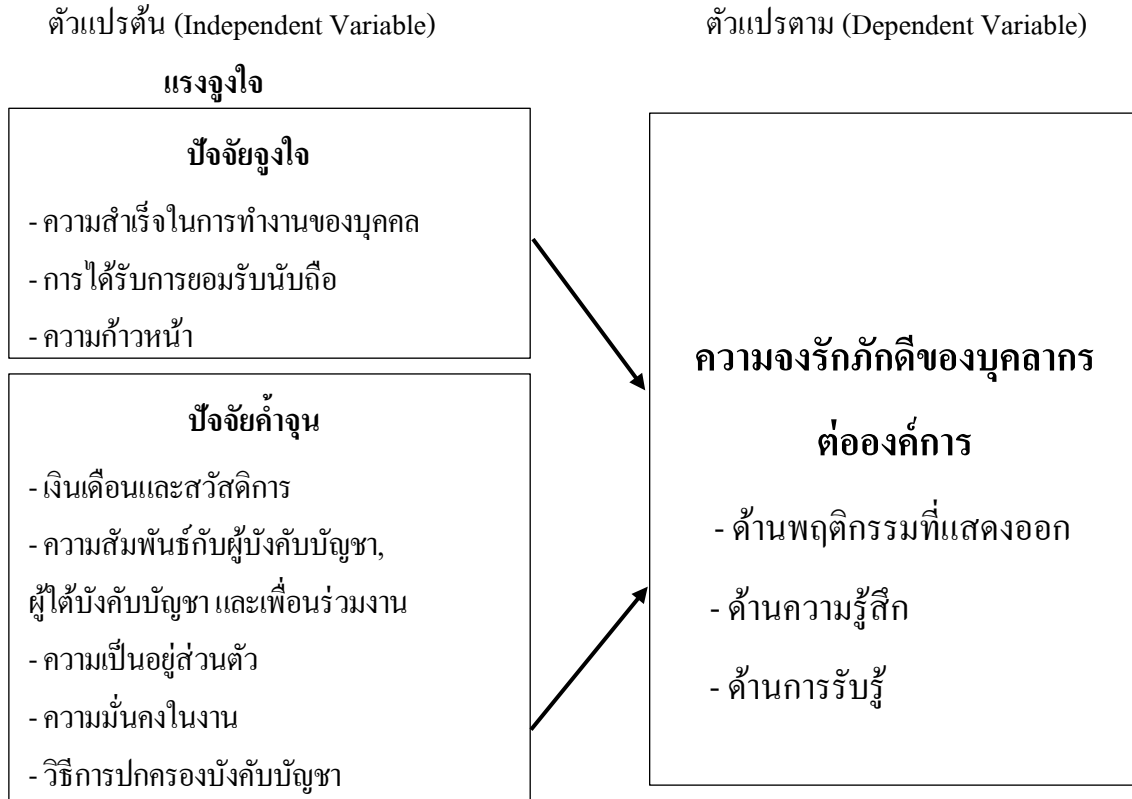
### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อดำ ภูเก็ต ชุติณฺฐโร อุทิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การวิเคราะห์ตัวแปรในการวิจัย
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย
6. รายละเอียดของแหล่งข้อมูล โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชุติบุตร โร อุทิศ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชุติบุตร โร อุทิศ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่สังกัดโรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชุติบุตร โร อุทิศ

จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่отวิศศักดิ์ ชุติบุตร โร อุทิศ จำนวน 100 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยจิตใจ

- 1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3) ความก้าวหน้า

2) ปัจจัยคำจูน

- 2.1) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 2.2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 2.3) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.4) ความมั่นคงในงาน
- 2.5) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตัวแปรตาม ได้แก่

1) ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก
- 1.2) ด้านความรู้สึกลึก
- 1.3) ด้านการรับรู้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องและมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับการศึกษานี้ โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการจัดทำขึ้นแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ทำการตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด (Close – ended question) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ้อ ทวีศักดิ์ ชุตินทร โร อุทิศ โดยเป็นคำถามปลายปิด (Close – ended question) จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ซึ่งจากการทดสอบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าเท่ากับ 0.956 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้นั้นมีความคงที่ น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 100 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหลวงพ่отิวศักดิ์ ชูตินุชโร อุทิศ เพื่อขออนุญาตทำแบบสอบถามและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่отิวศักดิ์ ชูตินุชโร อุทิศ ได้ทำการกรอกข้อมูล

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่отิวศักดิ์ ชูตินุชโร อุทิศ ได้กรอกข้อมูลลงในลิ้งค์แบบสอบถาม

5.3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

##### 1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้ค่าร้อยละ และ ค่าความถี่

1.2) วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย  
 บัณฑิตแพทย์ และบัณฑิตพยาบาล โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 การวัดระดับตัวแปร พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน ตามเกณฑ์ของเบสท์  
 (Best, 1981, p.179 – 187 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541)

	ช่วงการวัด	=	$\frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$	
	โดย แทนค่าได้ดังนี้	=	$\frac{5 - 1}{5}$	= 0.80
	และมีความหมายดังนี้	ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
	4.21 - 5.00			เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	3.41 - 4.20			เห็นด้วย
	2.61 - 3.40			ปานกลาง
	1.81 - 2.60			ไม่เห็นด้วย
	1.00 - 1.80			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## 2) การวิเคราะห์เชิงอนุมาน

เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อ  
 องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหลวงพ่อดำ สุนทรโร อุติส โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ  
 (Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่  $p < 0.05$

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง บัณฑิตแพทย์ที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล  
 หลวงพ่อดำ สุนทรโร อุติส จังหวัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แล้ว  
 เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีสถานภาพ  
 โสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 90 มีรายได้  
 ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป  
 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีระดับ  
 ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.995, SD. = 0.513) และเมื่อทำการพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรม  
 ที่แสดงออกนั้น มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากที่สุด (Mean = 4.089, SD. = 0.485) ลำดับรองลงมาเป็นด้านความรู้สึกรัก  
 (Mean = 4.033, SD. = 0.502) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการรับรู้ (Mean = 3.840,  
 SD. = 0.524)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.842, SD. = 0.667) และเมื่อทำการพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ (Mean = 4.063, SD. = 0.694) มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยมากกว่า ปัจจัยค่าจ้าง (Mean = 3.621, SD. = 0.556)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีน้อย ชุตินุชโร อุทิศ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีน้อย ชุตินุชโร อุทิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีน้อย ชุตินุชโร อุทิศ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลหลวงพ่อกวีน้อย ชุตินุชโร อุทิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

จากผลสรุปของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

ผู้อำนวยการและคณะผู้บริหารนั้น ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัด ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานพร้อมมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือออกแบบการทำงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้เห็น โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ไม่ให้เกิดความตึงเครียดมากเกินไป

#### **ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลอย่างมากต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร เพราะฉะนั้นจึงควรที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้เห็น โอกาสการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

#### **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรสรรหาและแต่งตั้งพนักงานเข้ามาทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างหรือไม่เพียงพอ และควรหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ไม่มีการทับซ้อนกันของงาน เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดีขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานภายในองค์กร เพื่อที่จะได้ข้อมูลจริงที่สามารถนำไปในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- กฤษฎดา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560).** เรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน, กรณีศึกษา : บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ, (วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น).
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557).** เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานโรงพยาบาลเอกชน, กรณีศึกษา : กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- จุฑารัตน์ พุดตาล. (2558).** เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในสังกัดกรมแพทย์ทหารบก, กรณีศึกษา : กรมแพทย์ทหารบก, (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- จิรัชกร เอนกวิถิ. (2557).** เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน, กรณีศึกษา : โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท, (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ชัยพร มานะกิจ. (2560).** เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาเก็ต, กรณีศึกษา : ธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาเก็ต, (การค้นคว้าอิสระ, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ (2560)** เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, กรณีศึกษา : พนักงานภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, (คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ธัญกิตติ์ จันทร์สมิ. (2557).** เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย, กรณีศึกษา : พนักงานภายใต้ธุรกิจค้าและผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรคคิง จำกัด, (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- วิภา จันทร์หล้า. (2559).** เรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี, กรณีศึกษา : บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี, (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

**สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557).** เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), กรณีศึกษา : สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน), (การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

**ปรีณาพรรณ ทัทมาลี. (2563).** เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย, กรณีศึกษา : โรงเรียนในเครือข่าย (วิทยานิพนธ์หลักสูตรมหาบัณฑิตสาขาการจัดการการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต)

**Adler, P.A., & Adler, P. (1988).** Intense Loyalty in Organizations: A case study of college Athletics. (Administrative Science Quarterly, 33(3), 401-407.).

**Clayton Alderfer's ERG. (1969).** theory of motivation from 1969 converges Maslow's five human needs into three categories: Existence, Relatedness, and Growth.

(<https://www.cfajournal.org/erg-theory-of-motivation/Edwin Ernest Ghiselli>, McGraw-Hill, 1955: Clarence W. Brown).

**Fletcher, G. P. (1993).** Loyalty: An essay on the morality of relationships. (New York Oxford University Press: Personnel and Industrial Psychology).

**Maslow, Abraham H. (1943).** A Theory of Human Motivation. (Psychological Review. 50: 394-395.).

**Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1992).** "What's loyalty". (Employee Responsibilities and Rights Journal, 5(3), 231-240.).