

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์
Work Motivation and Organizational Engagement of Professional Nurses
in Sawanpracharak Hospital, Nakhonsawan Province

พิมพนารา สาโท¹ ยวดี พงรอต² ธนัสธา โรจนตระกูล³
Pimnara Sato, Yuvadee Phongrod, Tanastha Rojanatrakul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 267 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่นโยบายต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้สึภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ผลการศึกษาจึงนำมาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ควรเร่งจัดสรรอัตรากำลังเพื่อลดภาระงานตามมาตรฐาน พัฒนาระบบยกย่องและสิทธิประโยชน์ควบคู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่โปร่งใส ส่งเสริมการสื่อสารสองทางเพื่อยกระดับภาพลักษณ์องค์กรระดับสูง และสนับสนุนสวัสดิการสุขภาพจิต
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์สูงที่สุด
3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ได้แก่ การมีอิสระในการตัดสินใจความชัดเจนต่อแนวทางพัฒนาอาชีพ นโยบายคุ้มครองสิทธิเมื่อมีข้อร้องเรียน และการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น

Received: 2026-01-18 Revised: 2026-02-15 Accepted: 2026-02-19

¹ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Social Sciences and Local Development/Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: Pimnara.s1994@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Social Sciences and Local Development/Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: aoryuvadee@gmail.com

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Faculty of Social Sciences and Local Development/Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: tanastha.r@psru.ac.th

คำสำคัญ (Keywords) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This research aimed to 1) investigate the levels of work motivation and organizational commitment; 2) analyze the relationship between work motivation and organizational commitment; and 3) identify strategic guidelines for enhancing motivation and commitment among professional nurses at Sawanpracharak Hospital, Nakhon Sawan Province. The study utilized a mixed-methods research approach. For the quantitative component, data were collected from 267 professional nurses using a structured questionnaire, with analysis conducted through descriptive statistics and Pearson's Correlation Coefficient. The qualitative component involved in-depth interviews with seven key informants, followed by thematic content analysis.

Research Findings:

1. Professional nurses reported a high overall level of work motivation ($\bar{x}$ =3.65), with job characteristics scoring the highest. However, overall organizational commitment was at a moderate level ($\bar{x}$ =3.05), while the sense of pride in being part of the organization was relatively low ($\bar{x}$ =2.50). Policy recommendations should include accelerating man-power allocation to meet standard workloads, developing transparent recognition and benefit systems alongside professional advancement, promoting two-way communication to elevate the hospital's image as a high-level tertiary care center, and providing comprehensive mental health support to ensure sustainable organizational commitment.

2. Work motivation showed a significant positive correlation with organizational commitment ($r=.518, p<.001$). Notably, "recognition" had the strongest correlation with commitment ($r=.490$).

3. Strategies to enhance motivation and commitment should include granting autonomy in decision-making, providing clear career advancement paths, establishing protective policies regarding grievances, and reducing unnecessary workloads.

Keywords: Work Motivation; Organizational Commitment; Professional Nurses

บทนำ (Introduction)

ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ประเทศไทยมุ่งเน้นการเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง (Medical Hub) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา กำลังคน ให้มีสมรรถนะสูง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในระบบสุขภาพ และเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

พยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) อีกทั้งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ระบบสาธารณสุขไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างรุนแรง อันเป็นผลจากการเข้าสู่สังคมสูงวัย ความซับซ้อนของปัญหาสุขภาพที่เพิ่มขึ้น และนโยบายผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) ซึ่งส่งผลให้อุปสงค์ด้านบริการสุขภาพเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่การวางแผนกำลังคนในอดีตยังขาดประสิทธิภาพ ทำให้ปัญหาดังกล่าวทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลทำให้เกิดความขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพในสาขาวิชาชีพพยาบาลในระบบสาธารณสุข (นภชา สิงห์วีรธรรม และยุพาดิ ชันท์บัลลัง, 2560: 220) วิกฤตการณ์ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีปัจจัยขับเคลื่อนหลักจากอัตราการลาออกที่ทวีความรุนแรง ผ่านปรากฏการณ์ การเคลื่อนย้ายบุคลากร (Brain Drain) สู่อากาศเอกชนและตลาดต่างประเทศที่มีแรงจูงใจด้านผลตอบแทนสูงกว่า ผสมกับสภาพงานที่ไม่เอื้อต่อสุขภาพ โดยเฉพาะภาระงานที่เกินขีดจำกัด (Work Overload) และการจัดตารางเวรที่ขัดต่อหลักสรีรวิทยาซึ่งเป็นปัจจัยต้นน้ำที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) และส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ระบบสุขภาพยังเผชิญกับ คลื่นการเกษียณอายุ (Retirement Wave) ของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ (Tacit Knowledge) ท่ามกลางอัตราการผลิตกำลังคนใหม่ที่ไม่สมดุลกับพลวัตความต้องการบริการสุขภาพที่ขยายตัวอย่างก้าวกระโดด (จารีศรี กุลศิริปัญญา และ โชติกา จันทรหนองแขง, 2568: 114)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นกลไกผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตอบสนองความต้องการอย่างสมัครใจ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Marquis & Huston, 2009 อ้างถึงใน ธัญญภัทร์ สัจจะนราภรณ์ และพูลสุข หิงคานนท์, 2561: 58) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ มีความสุข และพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (อัจจิมา เสนานิवास และสรัญญ์ อุเสินยาง, 2565: 37)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรและการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และเป็นตัวพยากรณ์อัตราการลาออกที่ดี (Schaufeli & Bakker, 2003 อ้างถึงใน บงกชรัตน์ แก้วประดิษฐ์ และคณะ, 2566: 48) ระบุว่าความผูกพันสะท้อนผ่านพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) คือการมีพลังและมานะอดทน 2) การอุทิศตน (Dedication) คือ ความภาคภูมิใจและทุ่มเทในงานที่ทำ และ 3) ความรู้สึกร่วม (Absorption) คือ การมีความสุขและสมาธิกับงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความผูกพันยังมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ (Davik, 2020 อ้างถึงใน บงกชรัตน์ แก้วประดิษฐ์ และคณะ, 2566: 48)

โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์เป็นโรงพยาบาลศูนย์ในเขตสุขภาพที่ 3 ที่รองรับประชากรกว่า 2.9 ล้านคน ใน 5 จังหวัด โดยมีพยาบาลวิชาชีพ 797 คน เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร พบว่าอยู่ที่ 1:418 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ 1 : 250 (Hfocus, 2567) อย่างมาก ด้วยภาระงานที่หนักเกินอัตรากำลังนี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าและburnout ขวัญกำลังใจ ซึ่งอาจนำไปสู่การลาออกของพยาบาล ผู้บริหารจึงควรวางแผนสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการจริง เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน ทั้งนี้แรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อาทิ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า

และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ (บุศราคม รักท้วม, 2562: 1)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

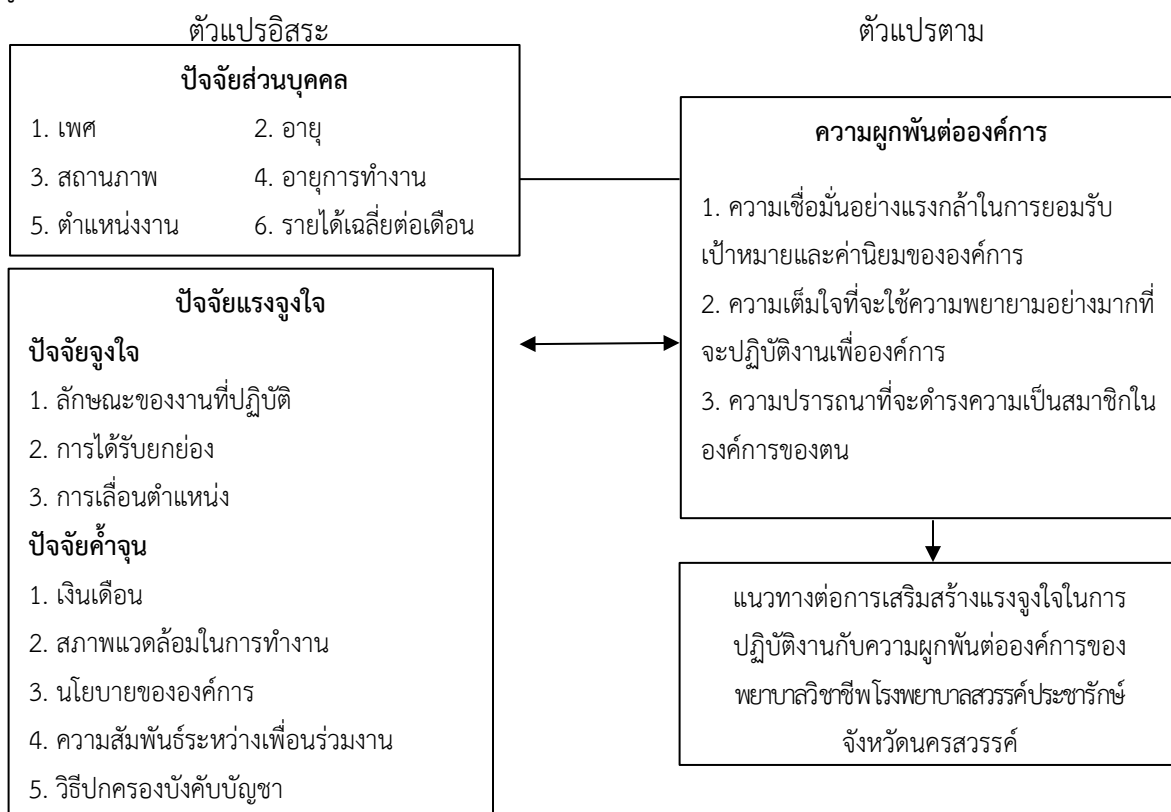
สมมุติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

H_0 : ตัวแปรทั้งสองเป็นอิสระกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ตัวแปรทั้งสองไม่เป็นอิสระกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

ผู้ศึกษาทำการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (The Two-Factor Theory, 1959 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553: 14) และทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ (Steers, 1997 อ้างถึงใน ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว, 2558: 16)



ภาพที่ 1 : กรอบแนวความคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Framework)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาแนวทางต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 797 คน

1.2.2 การวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างการใช้สูตรคำนวณของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 267 คน

1.2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นการสุ่มแบบเจาะจง คือ หัวหน้าพยาบาลวิชาชีพประจำการหอผู้ป่วย จำนวน 7 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การศึกษาครั้งนี้ คือ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในช่วงระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแจงแบบสอบถาม จำนวน 267 ฉบับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน การสร้างลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ประกอบด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยกย่อง การเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด และเป็นข้อเสนอแนะแนวทาง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นหัวหน้าพยาบาลหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจาก คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 267 คน

3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้หนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงครามเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 คน ด้วยการสัมภาษณ์ ตามประเด็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเสียงเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์เนื้อหาอย่างครบถ้วน และแม่นยำ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

4.1.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ร้อยละและการแจกแจงความถี่

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1.2 การวิเคราะห์สถิติอนุมาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทาง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาโดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.05	0.65	มาก
2. ด้านการได้รับการยกย่อง	3.90	0.70	มาก
3. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	2.90	0.75	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.75	0.80	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.50	มาก
3. ด้านนโยบายขององค์กร	2.75	0.65	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.48	มาก
5. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.93	0.57	มาก
รวม	3.65	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.10	0.68	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.20	0.75	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	2.85	0.75	ปานกลาง
รวม	3.05	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

สมมติฐานการวิจัย

H₀: ตัวแปรทั้งสองเป็นอิสระกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

H₁: ตัวแปรทั้งสองไม่เป็นอิสระกันหรือมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในภาพรวม

ตัวแปร	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.518	< 0.001	ปานกลาง

ตารางที่ 3 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าเมื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรย่อมเพิ่มขึ้นตามไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient) ในรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.450	< 0.001	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการยกย่อง	0.490	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	0.455	< 0.001	ปานกลาง

ปัจจัยคำจูน			
1. ด้านเงินเดือน	0.430	< 0.001	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.405	< 0.001	ปานกลาง
3. ด้านนโยบายขององค์กร	0.380	< 0.001	ต่ำ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.395	< 0.001	ต่ำ
5. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	0.470	< 0.001	ปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient) สามารถสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยปัจจัยด้านการได้รับการยกย่องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.490$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.470$) และปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง ($r = 0.455$) ตามลำดับ ขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ($r = 0.380$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.395$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ สะท้อนให้เห็นว่ากลไกด้านการยอมรับ การกำกับดูแลภาวะผู้นำ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ผู้ศึกษาได้รวบรวมทัศนคติและประสบการณ์ตรงจากหัวหน้าพยาบาลประจำหอผู้ป่วย จำนวน 7 คน โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำสัมภาษณ์ : "การมอบความอิสระในการตัดสินใจที่เหมาะสมช่วยลดความกดดัน ทำให้พยาบาลรู้สึกมีความเป็นตัวของตัวเองและกล้าใช้ทักษะทางความคิดในการแก้ปัญหามากขึ้น" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

คำสัมภาษณ์ : "การตัดสินใจที่รวดเร็วจากหน่วยงานช่วยเพิ่มโอกาสและความรวดเร็วในการรักษา ซึ่งส่งผลให้ภาระงานในอนาคดลดลง" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

2. ด้านการได้รับการยกย่อง

คำสัมภาษณ์ : "การยกย่องและคำชื่นชมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจมากที่สุด... ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า มีกำลังใจ และเกิดความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

คำสัมภาษณ์ : "ต้องการให้องค์กรและสหวิชาชีพยอมรับในศักดิ์ศรีพยาบาลให้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น...ถือเป็นการยกย่องที่สร้างพลังใจได้มากที่สุด" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

3. ด้านความก้าวหน้าและโครงสร้างตำแหน่ง

คำสัมภาษณ์ : "ความก้าวหน้ามีผลต่อการตัดสินใจในระยะยาวอย่างมาก หากปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานแต่ไม่มีความชัดเจนในการเลื่อนระดับตำแหน่ง จะทำให้เกิดความรู้สึกเหมือนย่ำอยู่กับที่" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

คำสัมภาษณ์ : "เสนอให้มีการขยายเพดานตำแหน่งสู่ระดับชำนาญการพิเศษ (C8) และเชี่ยวชาญ (C9) ให้มากขึ้น" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ

คำสัมภาษณ์: "ค่าตอบแทนนอกเวลา (โอที) เป็นสวัสดิการที่จำเป็นที่สุดในการสร้างแรงกระตุ้นให้พยาบาลทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

คำสัมภาษณ์: "พยาบาลจบใหม่ลาออกไปอยู่ภาคเอกชนจำนวนมากเนื่องจากค่าตอบแทนที่สูงกว่าและภาระงานที่เบากว่า" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

5. ด้านนโยบายและการพิทักษ์สิทธิบุคลากร

คำสัมภาษณ์ : "โรงพยาบาลไม่ควรเน้นเพียงการรักษาชื่อเสียงด้วยการให้พยาบาลยอมความฝ่ายเดียว แต่ควรมีกฎปกป้องบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานแล้ว" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

คำสัมภาษณ์ : "ควรปรับลดขั้นตอนการรายงานปัญหาหรือภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโดยตรง เพื่อให้พยาบาลมีเวลาทุ่มเทให้กับการรักษาพยาบาล" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

6. ด้านความผูกพันและเหตุผลการคงอยู่

คำสัมภาษณ์: "การช่วยเหลือดูแลกันแบบพี่แบบน้องเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยรั้งตัวบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

คำสัมภาษณ์: "เหตุผลสำคัญที่สุดคือ ความสะดวกเรื่องที่อยู่อาศัยเนื่องจากอยู่ใกล้กับภูมิลำเนาเดิม" (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 และ 3)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การอภิปรายผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชา

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลรับรู้ว่างานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีขอบเขตความรับผิดชอบและระดับความอิสระในการตัดสินใจที่เหมาะสม อีกทั้งงานพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าและเกียรติ ส่งเสริมความภาคภูมิใจและความหมายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุพิชญา อรุณรัตน์, 2553: 14-15) ซึ่งระบุว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรัสศิริ โลหะกาลก และคณะ (2568: 90) ที่พบว่า ลักษณะงานสามารถทำนายความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ด้านนโยบายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่า นโยบายบางประการยังไม่สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะภาระงานที่สูงเกินอัตราส่วนมาตรฐาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความไม่เหมาะสมของนโยบายซึ่งจัดเป็นปัจจัยต่ำจูงตามแนวคิดของ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สุพิชญา อรุณรัตน์, 2553: 16) อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและเป็นปัจจัยลดทอนความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี (2563: 205) ที่พบว่าองค์กรที่มีนโยบายแสดงออกถึงการใส่ใจพนักงานย่อมส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กร

2. การอภิปรายผลระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอภิปรายได้ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลยังคงมีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่ และคุณค่าของวิชาชีพ อันเป็นผลมาจากจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อชีวิตและความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์ชนก ทับมนเทียน (2561: 63) ที่สะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลยังคงมีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่และคุณค่าของวิชาชีพอันเป็นผลมาจากจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อชีวิตและความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของงานบริการด้านสาธารณสุข

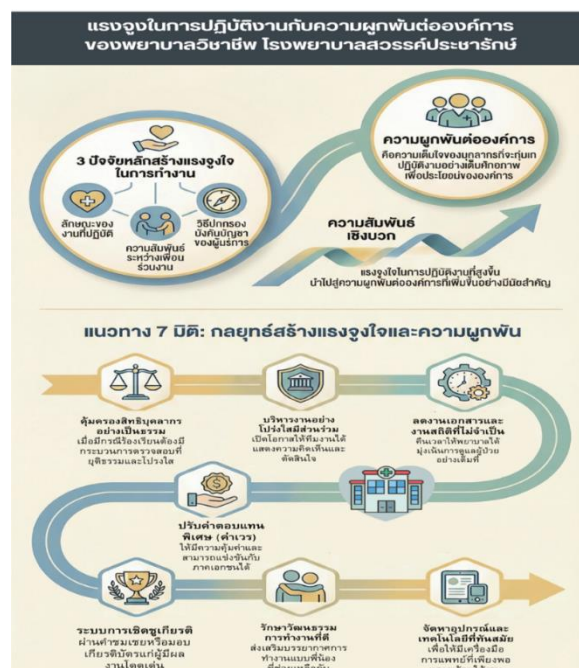
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า ข้อที่ว่า “รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า แม้พยาบาลจะมีความทุ่มเทต่อเนื้องาน แต่ความรู้สึกเชื่อมโยงและความภาคภูมิใจในองค์การลดลง สาเหตุสำคัญอาจมาจากความไม่เหมาะสมของปัจจัย คำจุน โดยเฉพาะด้านนโยบายและภาระงานที่สูงเกินมาตรฐานส่งผลให้พยาบาลรับรู้ว่างค์การไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานในการทำงานได้อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดำรัสศิริ โลหะกาลก และคณะ (2568: 99) ที่ชี้ว่า ความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือ ตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีมากที่สุด ต้องถูกดึง อัตรากำลังไปช่วยแผนกอื่น ๆ ที่ขาดแคลนบุคลากรทำให้ดูแลผู้รับบริการได้ไม่เต็มที่ เกิดความเครียด ความ เหนื่อยล้า ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จึงทำให้มีความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับมาก

3. การอภิปรายผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้รับบริการ เป็นแรงจูงใจภายในที่มีพลังในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สิรินทิพย์ จันทรนิมะ และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2563: 12) ที่กล่าวว่า การได้รับรางวัลหรือการถูกยก ย่องนั้นส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับที่มากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากพนักงาน ถูกลดโทษความผูกพันต่อองค์การจะลดลง ส่วนด้านนโยบายขององค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การในระดับต่ำ สะท้อนถึงความไม่สอดคล้องของนโยบายกับบริบทการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะภาระ งานที่สูงเกินมาตรฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยคำจุนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ และอาจบั่นทอนความ ผูกพันต่อองค์การในระยะยาว

4. การอภิปรายผลแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การเปิด โอกาสให้พยาบาลมีอิสระในการตัดสินใจ การได้รับการยอมรับในศักดิ์ศรีวิชาชีพ ความชัดเจนในเส้นทาง ความก้าวหน้า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นโยบายที่คุ้มครองสิทธิ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ล้วนเป็น ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว มานั้นในมิติของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร, 2553: 14-16) โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และการ

สนับสนุนความมั่นคงในอาชีพ มีบทบาทสำคัญต่อการรักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่กับองค์กรอย่างสมครใจในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ภาพที่ 2 แผนภาพองค์ความรู้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

ที่มา : พิมพ์นารา สาโท ออกแบบโดย NotebookLM

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์พบประเด็นที่น่าสนใจว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ครองค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสะท้อนถึงความรักและคุณค่าที่พยาบาลมีต่อวิชาชีพโดยตรง รองลงมา คือ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ โดยเฉพาะคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติถือเป็นหัวใจสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องธำรงรักษาไว้ให้มั่นคงเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ

ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาชี้ชัดว่าพยาบาลวิชาชีพมีความโดดเด่นในด้านความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงลึก พบว่าแรงจูงใจและความผูกพันมีความสอดคล้องประสานกันในเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจได้รับการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรย่อมทวีคูณตามไปด้วย โดยเฉพาะด้านการได้รับการยกย่องของพยาบาลวิชาชีพถือเป็นสะพานเชื่อมโยงสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรควรพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ 7 มิติ โดยมุ่งสร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดภาระงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพ เสริมระบบค่าตอบแทนและการยกย่องเชิดชูเกียรติที่เหมาะสม รักษาวัฒนธรรมการทำงานที่เกื้อกูลกัน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการบริการอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การบริหารจัดการอัตรากำลังและภาระงานเชิงรุก องค์การควรที่จะต้องมียุทธศาสตร์ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Workflow Optimization) โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลทางการแพทย์มาช่วยลดภาระงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักทางการแพทย์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการลดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และยกระดับความภาคภูมิใจในองค์กร

1.2 การจัดตั้งกลไกพิทักษ์สิทธิบุคลากร องค์การควรที่จะต้องประกาศนโยบายและจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ที่เป็นธรรมเพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิภาพของพยาบาลวิชาชีพเมื่อเกิดข้อร้องเรียนเชิงจริยธรรมหรือทางกฎหมาย การสร้างระบบความปลอดภัยทางจิตวิทยา เช่นนี้ จะช่วยสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารจัดการ ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันเชิงทัศนคติของบุคลากรในระยะยาว

1.3 การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและการเชิดชูเกียรติ เนื่องจากผลการวิจัยชี้ชัดว่า การได้รับการยกย่อง คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด องค์การจึงควรที่จะต้องออกแบบระบบการให้รางวัลเชิงสัญลักษณ์และรางวัลเชิงประจักษ์ ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลระหว่างทีมสหวิชาชีพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรที่จะต้องศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU/ER) กับหอผู้ป่วยปกติ หรือระหว่างโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อสะท้อนความแตกต่างของบริบทและภาระงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ควรที่จะต้องมีการศึกษาความต้องการและค่านิยมในการทำงานของพยาบาลในแต่ละช่วงวัย ได้แก่ Baby Boomer, Gen X, Gen Y และ Gen Z โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลรุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มย้ายไปภาคเอกชน เพื่อพัฒนาระบบแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างรุ่น

2.3 ควรที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจหรือทุนทางจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากลักษณะงานพยาบาลมีความกดดันสูง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพร้อมทางจิตใจควบคู่กับการตอบสนองด้านวัตถุ

เอกสารอ้างอิง (References)

- จารีศรี กุลศิริปัญญา และโชติกา จันทน์หนองแขง. (2568, มกราคม-มิถุนายน). ทางเลือก ทางรอด : การผลิตพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (2.5 ปี) เพื่อการบริการด้านสุขภาพในยุคขาดแคลนพยาบาล. **วารสารสถาบันวิชาการการป้องกันประเทศ**. 16(1): 112-123.
- ดำรงศิริ โลหะกาลก อนุรักษ์ ประดิษฐ์ปริษา และอารยา ประเสริฐชัย. (2568, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยด้านแรงจูงใจความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในภาคเหนือตอนล่าง. **วารสารศูนย์อนามัยที่ 9**. 19(1): 90-103.
- ธีรรัตน์ บุญฤกษ์ อุษณีย์ วรรณาลัย และเอกรัตน์ ปิ่นประภาพันธ์. (2560, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยทำนายด้านความเครียดจากงานต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลลำปาง. **วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ**. 11(1): 33-42.

- ธัญญภัทร์ สัจจะนราภรณ์ และพูลสุข หิงคานนท์. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง กับการพัฒนาด้านตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ**. 12(2): 56-66.
- นภชา สิงห์วีระธรรม และยุพาวดี ชันทบัลลัง. (2560, กันยายน-ธันวาคม). สถานการณ์การผลิตกำลังด้านสุขภาพของสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้**. 4(3): 218-225.
- บงกชรัตน์ แก้วประดิษฐ์ เพชรสุรีย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรติ นันทศุภวัฒน์. (2566, กรกฎาคม-กันยายน). ความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป **วารสารพยาบาลสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. 50(3): 46-57.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิมพ์ชนก ทับมณเฑียร (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. **วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 9(2): 57-68.
- ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิรินทิพย์ จันทรมิระ และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2563, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน. **วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**. 27(1): 5-25.
- สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. **กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล และสาธารณสุข**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://knowledge.ocsc.go.th/documents/1507/4-6-009-1_JXztoaf.pdf. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2568.
- อติตยา เล็กประทุม และเฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563, มกราคม-มิถุนายน). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 46(1): 174-217.
- อัจจิมา เสนานิवास และสรัญญ์ อุเสินยาง. (2565, มกราคม-กุมภาพันธ์). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ**. 2(1): 29-40.
- Hfocus. (2567). พยาบาลขาดแคลน. “ชลน่าน” ชี้วิกฤติพยาบาลไทยขาดแคลนสูง 51,420 คน เร่งผลิต 2 ปีครึ่ง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.hfocus.org/content/2024/02/29813>. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2568.