

บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์
ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
Antecedents Affecting Employee Retention of Medical Personnel in a Standard
Level General Hospital Under The Ministry of Public Health

ศิริศักดิ์ จังคศิริ¹ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข²

Sirisak Jangkasiri¹ and Krisada Chienwattanasook²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี^{1, 2}

Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand^{1, 2}

E-mail: sirisak_j@mail.rmutt.ac.th¹, krisada_c@rmutt.ac.th²

Received January 22, 2021; Revised March 11, 2021; Accepted March 18, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันกับองค์กร และระดับการคงอยู่กับองค์กร 2) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ที่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป ระดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลทั่วไป ระดับมาตรฐาน จำนวน 223 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) แบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) โดยทดสอบค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) เพื่อป้องกันภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ประเมินโมเดลการวัดแบบสะท้อนด้วยการทดสอบความเที่ยงของตัวแปรแฝงผ่านค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α) ค่าความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) และน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loading) แล้วจึงทดสอบความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) และความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ของเครื่องมือวัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร และการคงอยู่กับองค์กรเฉลี่ยในระดับสูง โดยที่ปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับ

องค์การ ในขณะที่ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์การ ส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บุคลากร; บุคลากรทางการแพทย์; โรงพยาบาลทั่วไป

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the levels of motivation factors, hygiene factors, job satisfaction, organizational commitment, and job retention of medical personnel in a standard level general hospital under The Ministry of Public Health, and 2) to study the effects of motivation factors, hygiene factors, job satisfaction and organizational commitment on job retention of medical personnel in a standard level general hospital under The Ministry of Public Health. The samples were 223 medical personnel. A questionnaire survey was a data collection tool. The data analysis employed descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Determined existence of multicollinearity with variance inflation factors (VIF). Reflective measurement model assessment using Cronbach's α , composite reliability, and outer loadings. Then tested convergent and discriminant validity of the measurement model. The results indicated that: motivation factors, hygiene factors, job satisfaction, organizational commitment, and job retention levels were at high levels. While motivation factors have no direct positive relationship with job retention. On the other hand, there were direct positive relationships from hygiene factors, job satisfaction, and organizational commitment on job retention at the statistically significant level as of 0.05.

Keywords: Antecedent factors; Medical personnel; General hospital

บทนำ

สืบเนื่องจากสถานการณ์โรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือโควิด-19 ที่กำลังแพร่ระบาดเป็นปัญหาไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ต่างต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจรักษา ผู้ป่วย ตลอดจนควบคุมการแพร่ระบาดของโรค เพื่อให้กระทบต่อสุขภาพและวิถีชีวิตของประชาชนให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในขณะที่บุคลากรทางการแพทย์นับเป็นสาขาอาชีพที่ต้องรับภาระงานหนักเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ ขณะเดียวกันสัดส่วนจำนวนบุคลากรทางการแพทย์

(แพทย์ พยาบาลและผดุงครรภ์) ของไทยอยู่ที่ 8.05 และ 27.59 คน ต่อประชากร 10,000 คน ตามลำดับ (World Health Organization, 2018) โดยที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) อยู่ที่ 35 และ 101 คน ต่อประชากร 10,000 คน ตามลำดับ (OECD, 2019) นอกจากนี้ ผลสำรวจในปี 2563 พบว่า เมื่อเริ่มมีการระบาดร้อยละ 82 ของบุคลากรทางการแพทย์รุ่นใหม่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีความพึงพอใจในงานที่ทำแม้จะต้องรักษาผู้ป่วยมากขึ้น ภายหลังจากที่จำนวนผู้ป่วยเริ่มมากขึ้น ทำให้ร้อยละ 34 ของบุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมดเผชิญภาวะความเครียดในการทำงานและมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยร้อยละ 45 ของบุคลากรทางการแพทย์ในซาอุดีอาระเบีย และร้อยละ 46 ในสหรัฐอเมริกา ยอมรับว่ามีความคิดที่จะลาออก (Philips, 2020)

ด้วยสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การเกิดโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือโควิด-19 ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องทำงานภายใต้ความกดดันเผชิญกับความเหนื่อยล้า และความเครียดในการทำงาน รัฐจึงควรกำหนดนโยบายเพื่อให้มีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์เพียงพอต่อจำนวนประชากร เช่น การกำหนดนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อจูงใจให้บุคลากรทางการแพทย์มีอัตราการคงอยู่ในงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ผู้บริหารองค์การหรือหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ ที่จะต้องพยายามธำรงรักษามูลค่าบุคลากรทางการแพทย์ให้คงอยู่กับองค์การให้นานที่สุด

แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากแรงจูงใจคือสถานะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง เป็นแรงผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น ทำให้บุคคลมีพลัง มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานหรือความรู้สึกด้านบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ (ธัญพร สุวรรณคม, 2559) ส่วนความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความรู้สึกและทัศนคติส่วนตัวที่บุคลากรมีต่อองค์การ เช่น ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การยอมรับค่านิยมในองค์การ ส่วนการคงอยู่ในงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านองค์การเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน (วารุณี มิสินทปัญญา, 2561) จากแนวคิดข้างต้นจึงทำให้แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การมีความสำคัญ ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรทางการแพทย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์การ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีจำนวนน้อยอยู่แล้ว ให้คงอยู่กับองค์การได้นานที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างความพึงพอใจในงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมการคงอยู่ในงาน และใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลดการสูญเสียบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งยังสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่มาทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป ตลอดจนพัฒนาแนวทางบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในทุกระดับเพื่อกำหนดนโยบายในองค์กรของตนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความผูกพันกับองค์กร และระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร ที่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลสำคัญของการคงอยู่ในองค์กร ดังนี้

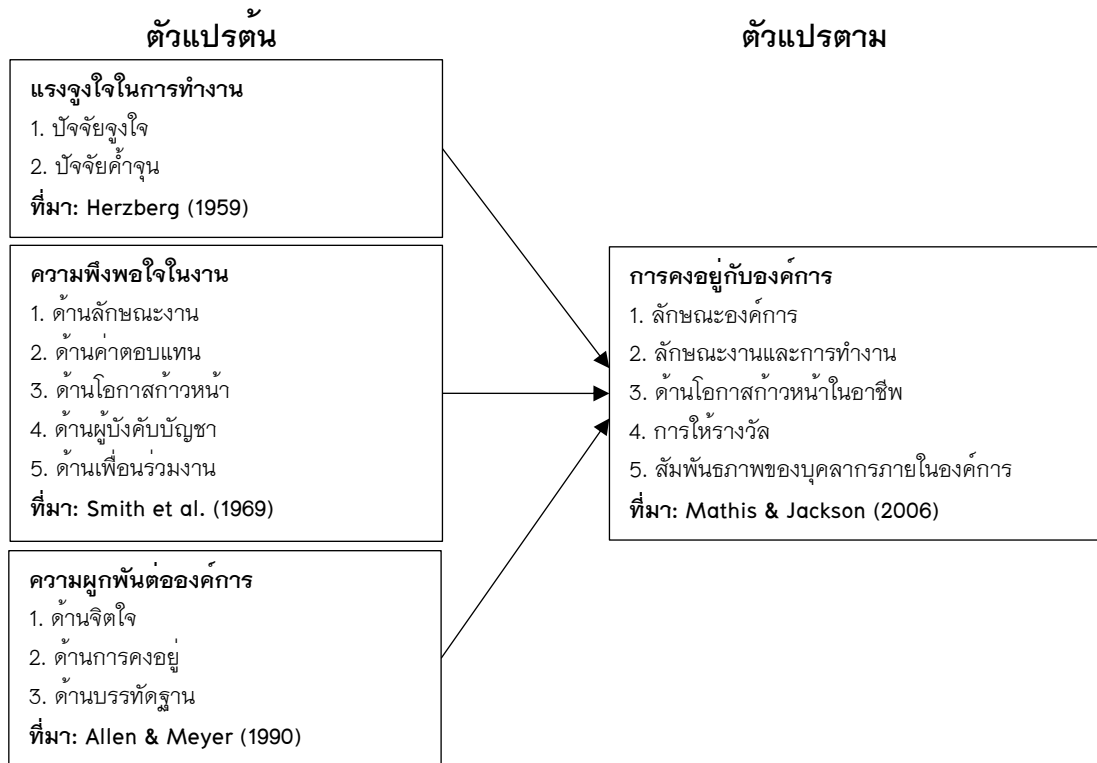
แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการแรงขับเคลื่อน หรือความปรารถนา ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากทั้งสิ่งเร้าภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ณิชพร คำเถียร, 2559) ประกอบไปด้วยปัจจัย 2 ประการ ที่ส่งผลกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยที่การจูงใจบุคลากรอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มุ่งมั่นที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ปรารถนาขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2563) นอกจากนี้ กฤษฎี เต็มทิพย์ทวีกุล และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) พบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นด้าน

การเจริญเติบโต สำหรับคำจูนพบว่าด้านนโยบายและรูปแบบการควบคุมมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับได้ผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรหรือความรู้สึกด้านบวกของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผลมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สนองตอบความต้องการของบุคลากรทำให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในอันที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ตามทฤษฎีของ Smith et al. (1969, อ้างถึงใน ธนัญพร สุวรรณคม 2559) ได้ศึกษาและแบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันในองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนรวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นพยายามของบุคคลเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความทุ่มเท เต็มใจ และมีความตระหนักรู้ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกผูกพันที่มีระหว่างพนักงานกับองค์การจึงเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานคงอยู่ในองค์การต่อไป ทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การอีกด้วย ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ชนม์ภี นาคโร, 2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน วิชาการจรูญ (2560) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ การคงอยู่ในงาน หมายถึง กระบวนการดำรงรักษาบุคลากร ซึ่งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในองค์การมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ มีความสมัครใจที่จะก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ อีกทั้งยังมีความปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไป โดยที่การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การสามารถบริหารจัดการให้สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ซึ่ง Mathis and Jackson (2006) ได้เสนอว่า ปัจจัยด้านองค์การที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะงานและการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัล และด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ วิลาวัณย์ เฟื่องพานิช และคณะ (2562) ได้อธิบายความคงอยู่ในงานไว้ว่า เป็นความภาคภูมิใจและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้วยความสมัครใจ ไม่คิดจะลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน นอกจากนั้น ความคงอยู่ในงานยังเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถขององค์การในการดำรงรักษาตัวบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรคือบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 442 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ 0.05 เพื่อเสียอีกร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 223 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดเมนแรกเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง จากนั้นจึงใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาโดยแบ่งตามสาขาวิชาชีพ ได้แก่ 1) แพทย์ 2) ทันตแพทย์ 3) เภสัชกร 4) เทคนิคการแพทย์ 5) พยาบาล แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวกแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามแบบ Likert Scale 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของ Herzberg (1959) อ้างอิงจาก ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษา 3)

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของ Smith et al. (1969 อ้างอิงจาก ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษา 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990 อ้างอิงจาก ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษา และ 5) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006 อ้างอิงจาก จุไรวรรณ ปินทุเหล็ก, 2562) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถาม

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) แบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล: บุคลากรทางการแพทย์กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 223 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 86.55) อายุ 26–30 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 26.46) สถานภาพโสด (ร้อยละ 53.81) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 77.13) ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 32.74) และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 48.40)

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน: พบว่าโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน: พบว่าโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาเป็นความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กร: พบว่าโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาเป็น ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ผลการวิเคราะห์ระดับการคงอยู่ในงาน: พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันกับองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	p Values
Motivation -> Retention	-0.012	0.003	0.086	0.131	0.448
Hygiene -> Retention	0.179	0.183	0.060	2.887	0.004
Satisfaction -> Retention	0.398	0.400	0.092	4.512	0.000
Commitment -> Retention	0.324	0.321	0.084	3.820	0.000



ภาพที่ 2 แสดงผลการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง

หมายเหตุ: ค่าที่ปรากฏที่เส้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) และค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value)

ตารางที่ 2 ผลการสรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	t Statistics	ผลการทดสอบ
1.ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรฯ	0.131	ไม่สนับสนุน
2.ปัจจัยคำจูงใจส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรฯ	2.887**	สนับสนุน
3.ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรฯ	4.512***	สนับสนุน
4.ความผูกพันกับองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรฯ	3.820***	สนับสนุน

หมายเหตุ ** p<0.01, *** p<0.000

จากภาพที่ 2 พบว่าโมเดลเชิงโครงสร้างนี้มีอำนาจในการพยากรณ์ระดับการคงอยู่ในงานร้อยละ 55 ดังนั้นจากตารางที่ 1 และตารางที่ 2 พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า t-statistics 0.131 และ p-value 0.448
2. ปัจจัยคำจูงใจส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า t-statistics 2.887 และ p-value 0.004
3. ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า t-statistics 4.512 และ p-value 0.000
4. ความผูกพันกับองค์กรส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า t-statistics 3.820 และ p-value 0.000

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีค่าสูงที่สุด ในขณะที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงกับการคงอยู่กับองค์กร ส่วนปัจจัยคำจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงกับการคงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของของณิพร คำเถียร (2559) ที่พบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความพยายาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และเกิดความรักความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการแพทย์รับรู้ถึงแรงจูงใจในการทำงานผ่านปัจจัยจูงใจอันได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน คือการที่บุคคลทำงานได้สำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อีกทั้งการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานตนเองหรือบุคคลอื่น ๆ ที่อาจมาขอคำปรึกษา โดยอาจแสดงออกในรูปแบบการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจและการแสดงความยินดี รวมถึงการแสดงออกถึงการยอมรับความสามารถได้ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

ส่วนระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าสูงที่สุด และพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงกับการคงอยู่ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมา ธรรมชัยภูมิ (2561) ที่พบว่าความพึงพอใจมีอิทธิพลในทางบวกต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจาะแนวหน้า และงานวิจัยของ วารุณี มลิณทปัญญา (2561) ที่พบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการแพทย์รับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงานผ่านปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานอันได้แก่ ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเป็นมิตร มีความสามัคคี มีการให้กำลังใจ โดยที่เพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญจะคอยให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำซึ่งกันและกันได้ เป็นไปตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Smith et al. (1969)

นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันกับองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีค่าสูงที่สุด และพบว่าความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกทางตรงกับการคงอยู่ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลิณทปัญญา (2561) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการแพทย์รับรู้ถึงความผูกพันกับองค์การผ่านความผูกพันด้านจิตใจ อันได้แก่ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของบุคลากรที่ต้องการจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจซึ่งเกิดจากการผูกพันเพราะใจรักจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer (1990)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยบุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป ระดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ องค์ความรู้ใหม่จากผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายบริหารงาน และส่งเสริมการธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อลดต้นทุนและป้องกันการเสียเวลาในการสรรหา และฝึกอบรมบุคลากรใหม่ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและด้านเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันกับองค์การ ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ และ ปัจจัยด้านสุนทรียภาพและค่าตอบแทน

สรุป

งานวิจัยบุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไป ระดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์อยู่ในระดับสูง โดยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์มากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและแนวทางบริหารงานบุคลากรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์ให้คงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ กลายเป็นทุนมนุษย์อันเป็นทรัพยากรที่ประเมินค่าไม่ได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์มากที่สุด ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายจึงควรตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผู้บังคับบัญชา เช่น สร้างเสริมให้บุคลากรรับรู้ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ สร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างขวัญกำลังใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็น นอกจากนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการแพทย์ด้วยอีกด้านหนึ่ง เนื่องจาก นันทวิ อุณหะมัย และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทายส่งผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรด้วยเช่นกัน

ผลจากการวิจัยด้านความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์รองลงมา ผู้บริหารจึงควรกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความผูกพันกับองค์กร โดยเฉพาะด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ โดยผู้บริหารอาจจะกำหนดนโยบายเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความห่วงใย มีความใส่ใจต่อปัญหาที่เกิดในองค์กร มีความทุ่มเทกับงาน พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และโครงสร้างขององค์กร

นอกจากนั้น องค์กรยังควรดำเนินการให้เกิดความรักในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท เต็มใจ และมีความตระหนัก

ว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรัก ความภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่องาน มีความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์การ การที่องค์การจะสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังนี้ องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนต่างมีความต้องการที่แตกต่างกันไป จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะบางปัจจัยเท่านั้น ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ จึงอาจทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งยังไม่ครอบคลุมในมิติของปัจจัยอื่น อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ได้มุมมองทางวิชาการที่ครอบคลุมครบถ้วนและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด งานวิจัยในอนาคตจึงควรศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ความภูมิใจในวิชาชีพ เป็นต้น และควรเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ในภูมิภาคอื่นเพิ่มเติม หรือในภาพรวมระดับประเทศ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์ครบถ้วนและมีคุณค่าสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่แวดวงสาธารณสุขต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), 175–183.
- กฤษฎี เตมทิพย์ทวีกุล และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข. (2562). บุพปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 7(3), 823–837.
- กฤษฎดา เขียววัฒนสุข. (2563). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- จุไรวรรณ ปินดุเหล็ก. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชนม์ภิษา นาคโร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันกับองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(2), 83–98.

- ณิชาพร คำเถียร. (2559). แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
มหานคร(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานีพร ศิลป์จารุ, (2553). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:
ปัสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นันทวดี อุณหะมัย และ กฤษดา เชียรวัฒน์สุข. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและ
การคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 9(3), 126–138.
- ปฐมา ธรรมชัยภูมิ. (2561). ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ที่โรงพยาบาล
ระดับตติยภูมิ แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์*, 14(2), 25–34.
- วารุณี มลิณทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย.
Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University, 12(28), 244–255.
- วิภาวรรณ จรัสกุล. (2560). ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.
วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 9(1), 80–102.
- วิลาวัณย์ เพ็งพานิช และ คณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร
กับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร
กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 68(3), 30–38.
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and
normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. (11th ed.). Ohio: South
western.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Health at a Glance
2019: OECD Indicators*. Retrieved March 10, 2021, from <https://doi.org/10.1787/4dd50c09-en>
- Philips. (2020). *The age of opportunity–Empowering the next generation to transform healthcare*.
Retrieved March 10, 2021, from <https://www.philips.com/a-w/about/news/future-health-index/reports/2020/the-age-of-opportunity.html>

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work Retirement*. Chicago: Rand McNally.

World Health Organization. (2018). *World Health Statistics*. Retrieved March 10, 2021, from <https://www.who.int/data/gho/data/themes/topics/health-workforce>

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.