



บทความวิจัย

Research article

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

เดียนา วิเชียรสร่าง, ส.ม.^{*1}

ทัศพร ชูศักดิ์, ปร.ด.^{*}

พรรณี บัญชรทัตถกิจ, ปร.ด.^{*}

Received: 20 ส.ค.67

Revised: 25 พ.ย.67

Accepted: 30 พ.ย.67

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 ซึ่งมีจำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น .93 วิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ด้วยไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลระดับสูง ร้อยละ 84.80 ระดับปานกลาง ร้อยละ 13.20 และระดับต่ำ ร้อยละ 2.00 ตามลำดับ และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 19.32, p < .001$) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .66, p < .001$) และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .69, p < .001$)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้มีบรรยากาศองค์กร ทั้งทางด้านเครื่องมือทางกายภาพบำบัดที่ทันสมัย สนับสนุนด้านกำลังคน พื้นที่บริการและการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาาระบบบริการ รวมถึงสร้างแรงจูงใจ ในการวางแผน และปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานบริการกายภาพบำบัดที่มากขึ้น

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, นักรักษาพยาบาล, บรรยากาศองค์กร, แรงจูงใจ

¹ ผู้ติดต่อหลัก E-mail: diana.wi@vru.ac.th

* คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี



Factors Related to Work Performance in The Standard of Physiotherapist in Hospitals under The Jurisdiction of The Ministry of Public Health, Regional Health 3

Diana Wichiansang, M.P.H.^{*1}

Thassaporn Chusak, Ph.D.^{*}

Panee Banchonhattakit, Ph.D.^{*}

Abstract

This analytical cross - sectional research aimed to 1) study the work performance in the standard of physiotherapists in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Public Health, Regional Health 3, and 2) study the relationship between personal factors, organizational climate, motivation and work performance in the standard of physiotherapists. The sample used was 169 physiotherapists. The instrument used in this research was a questionnaire with the reliability value of .93. Statistics used to analyze data were mean, percentage, standard deviation, and to find the relationship by Chi-Square test and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 1) work performance according to the standard of high-level physiotherapists was 84.80%, medium-level physiotherapists was 13.20%, and low-level physiotherapists was 2.00%, respectively; and 2) the relationship between personal factors and work performance in the standard of physiotherapists was found that marital status had a significant relationship ($\chi^2=19.32, p<.001$), overall organizational climate was related to the standard performance of physiotherapists with statistical significance ($r=.66, p<.001$), and overall motivation had a statistically significant relationship with work performance in the standard of physiotherapists ($r=.69, p<.001$).

The knowledge gained from this research is that executives should promote and support the organizational climate in terms of modern physical therapy equipment, manpower, service areas, and appropriate environmental management, which includes bringing new technology for the development of service systems and motivating to plan and develop organization more efficiently to make operations more consistent with physical therapy service standards.

Keyword: Performance, Physiotherapist, Organizational Climate, Motivation

¹ Corresponding E-mail: diana.wi@vru.ac.th

^{*} Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University under royal patronage Pathum Thani Province



บทนำ

โรงพยาบาลถือเป็นหนึ่งในองค์กรที่มีบทบาทในการให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนทุกคน ทั้งด้านการส่งเสริมป้องกัน รักษาฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการให้บริการในชุมชนอีกด้วย โดยการให้บริการครอบคลุมทุกช่วงวัยตั้งแต่ตั้งครรภ์จนเสียชีวิต โรงพยาบาลในปัจจุบันมีทั้งโรงพยาบาลในสังกัดเอกชนและรัฐบาล โดยทุกที่ต่างมีนโยบายหลักเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพให้มีมาตรฐานเพื่อให้ผู้รับบริการมีความปลอดภัยและพึงพอใจสูงสุด ตัวอย่างการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล เช่น JCI GHA และ HA เป็นต้น และทุกวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในโรงพยาบาลก็มีความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการเช่นกัน¹

ปัจจุบันวิชาชีพกายภาพบำบัดมีบทบาทสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายมากขึ้นในสังคมไทย โดยเห็นได้จากการปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น คลินิกกายภาพบำบัด เอกชน สถานพักฟื้นผู้สูงอายุ สโมสรกีฬา ฟิตเนส โรงพยาบาล เอกชน โรงพยาบาลของรัฐทั้งขนาดใหญ่ โรงพยาบาลชุมชน หรือแม้กระทั่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นต้น โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด² ได้ให้ความหมายวิชาชีพกายภาพบำบัด หมายความว่า “วิชาชีพที่กระทำต่อมนุษย์ เกี่ยวกับการตรวจประเมิน การวินิจฉัย และการบำบัดความบกพร่องของร่างกายซึ่งเกิดเนื่องจากภาวะของโรคหรือการเคลื่อนไหวที่ไม่ปกติ การป้องกัน การแก้ไขและการฟื้นฟูความเสื่อมสภาพ ความพิการของร่างกาย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ด้วยวิธีการทางกายภาพบำบัดหรือการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่รัฐมนตรีประกาศโดยคำแนะนำของคณะกรรมการให้เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์กายภาพบำบัด” โดยผ่านการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพภายใต้การกำกับดูแลของสภากายภาพบำบัดในประเทศไทยได้เริ่มจัดมาตรฐานวิชาชีพกายภาพบำบัดและประกาศใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2549³ จากการศึกษาพบว่า มีสถานพยาบาลที่เข้ารับการตรวจรับรองตามมาตรฐานบริการกายภาพบำบัด และผ่านเกณฑ์ในปัจจุบันเพียง 33 แห่ง ซึ่งถือเป็นจำนวนที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนสถานพยาบาลที่ให้บริการด้านกายภาพบำบัดในปัจจุบัน⁴

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขไทยมีวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างคนของบุคลากรโดยใช้ full time equivalent (FTE) ซึ่งคำนวณจากจำนวนของผู้ปฏิบัติงานเต็มเวลาเมื่อเทียบกับเวลามาตรฐานการทำงาน(ชั่วโมง)โดยคำนวณจากภาระงานหลัก(Workload)หารด้วย ชั่วโมงทำงาน ดังนั้น เวลามาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1,680 ชั่วโมงต่อปี จากวิธีการดังกล่าวที่ครอบคลุมภาระงานหลักของกายภาพบำบัดในการดูแลผู้ป่วยแต่ละประเภท ผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างพบว่า จำนวนนักกายภาพบำบัดที่ควรจะมีเฉพาะในส่วนของ

กระทรวงสาธารณสุข คือ 5,105 คน แต่จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบันมีเพียง 3,576 คน ซึ่งยังคงขาดแคลนอยู่ 1,529 คน⁴ จากข้อมูลดังกล่าว การมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอหรือมีภาระงานมากเกินไป อัตราค่าจ้างที่มี จึงอาจส่งผลให้เกิดการให้บริการที่ไม่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักมาตรฐานวิชาชีพทางกายภาพบำบัด และจากข้อมูลประชากรปี 2566 รวมทุกกลุ่มอายุ พบว่า มีมากถึง 2,972,218 คน⁵ เมื่อเทียบสัดส่วนของนักกายภาพบำบัดต่อประชากรจะเท่ากับ 10,712 คน การมีอัตราค่าจ้างในการให้บริการที่น้อย อาจส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพกายภาพบำบัดได้

ทฤษฎีบรรยากาศองค์กรมีนักวิจัยหลายท่านได้พัฒนาต่อเนื่องมาอย่างยาวนาน รวมทั้งทฤษฎีบรรยากาศองค์กรของสตริงเจอร์⁶ ที่ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์กรของ Litwin & Stinger ซึ่งแบ่งบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 6 มิติ ดังนี้ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การสนับสนุน การได้รับการยอมรับ และความยึดมั่นผูกพัน โดยชุดิมา วรฤทธานนท์⁷ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดตามมาตรฐานการบริการวิชาชีพกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย พบว่า บรรยากาศองค์กรของนักกายภาพบำบัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สินีนาฏ วิไลจิตต์¹⁰ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง พบว่า ด้านของบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานกายภาพบำบัด

ทฤษฎีสองปัจจัย(Two-factor Theory)หรือทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก⁷ (Herzberg's Theory of Motivation) ได้ค้นคว้าโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานเพื่อลดอัตราการขาดงาน เพิ่มอัตราการผลิตของผลงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและบริษัท ทั้งนี้ เฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยศึกษาทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างอัตราการผลิตผลงานที่ดีขึ้น พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความเจริญก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน โดยกาญจนา โพยารส¹⁶ ได้ศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการ



ธนาคารทางอินเทอร์เนตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทางอินเทอร์เนตโดยรวมในระดับปานกลาง และ Tentama and Pranungsari¹⁴ ได้ศึกษาบทบาทของครูต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนพิเศษ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.61, p<.01$) ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกายภาพบำบัด

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยมากมายที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะและความสำเร็จในการปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น โครงสร้างองค์กร นโยบายและการปฏิบัติของผู้นำ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ เป็นต้น มีผลเอื้อให้เกิดพฤติกรรมบริการของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ในด้านแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และความเจริญก้าวหน้า เป็นต้น เป็นสิ่งที่สามารถสร้างความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคลากร

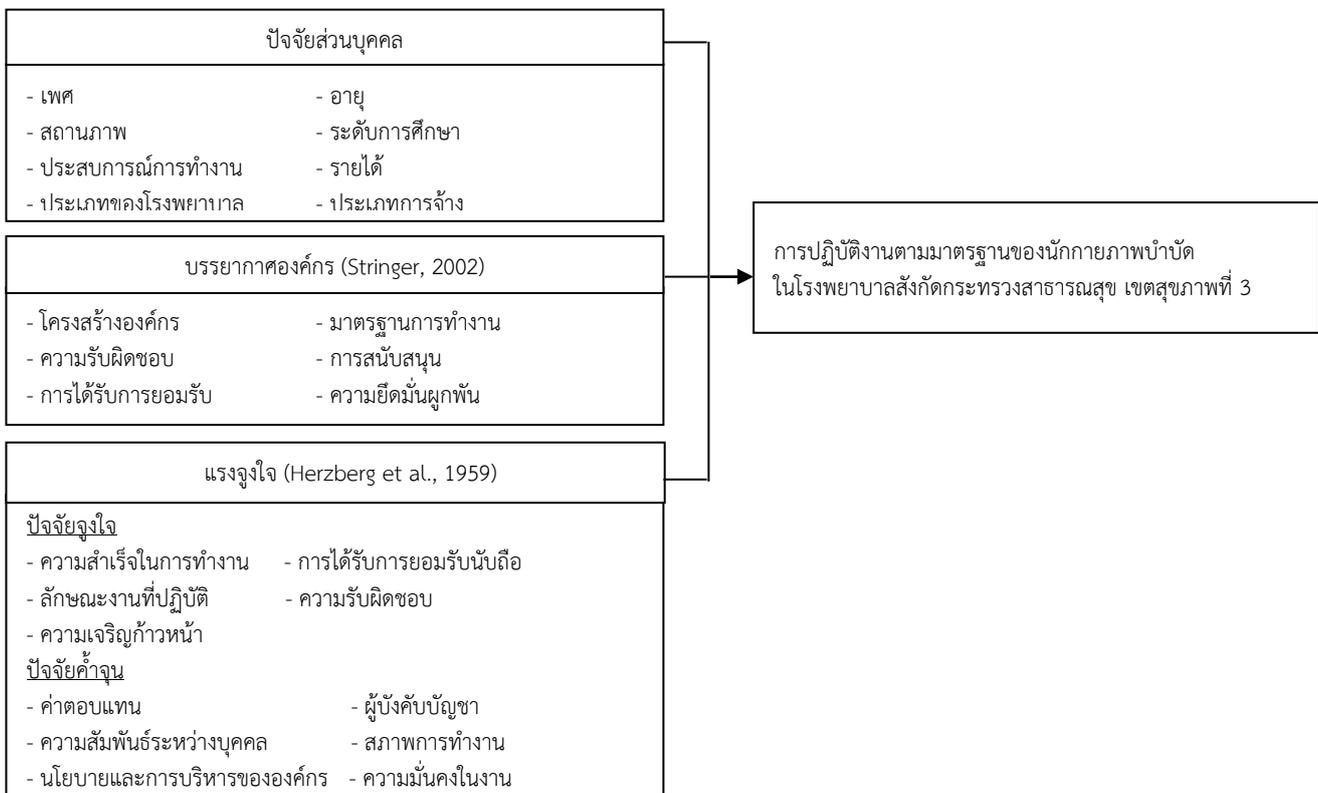
ชอบและรักในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในงานได้อย่างดี⁷

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านแรงจูงใจ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลชุมชนให้เป็นไปตามมาตรฐาน และเพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาระบบบริการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมแก่ผู้รับบริการอย่างสูงสุด โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการพึงพอใจ และใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนหรือข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนามาตรฐานงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Analytical Cross Sectional Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักกายภาพบำบัด ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 จำนวนทั้งสิ้น 169 คน⁴

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 จำนวน 169 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคัดเข้า ได้แก่ เป็นนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 และสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย เกณฑ์ในการคัดออก ได้แก่ นักกายภาพบำบัดที่มีการลาคลอดบุตรในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล และนักกายภาพบำบัดที่มีการลาศึกษาต่อในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูล แล้วใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำแนกรายจังหวัด จำนวน 5 จังหวัด ดังนี้ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 48 คน จังหวัดพิจิตร จำนวน 24 คน จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 33 คน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 41 คน และจังหวัดชัยนาท จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ประยุกต์ขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน (97 ข้อ) ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ประเภทการจ้าง และประเภทของโรงพยาบาล จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์กร โดยประยุกต์จากแบบสอบถามตามแนวคิดของสตริงเกอร์⁸ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ โดยประยุกต์จากแบบสอบถามตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก⁷ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 35 ข้อ

โดยลักษณะคำตอบของข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจ มีคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็น ตั้งแต่ น้อยที่สุดถึงมากที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง น้อย
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 4 หมายถึง มาก
- 5 หมายถึง มากที่สุด

การแปลระดับบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจโดยรวม และรายด้าน มีแนวทางตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้ ช่วงของอันตภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$

ดังนั้น จะได้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 3.68 – 5.00 = ระดับสูง
- 2.34 – 3.67 = ระดับกลาง
- 1.00 – 2.33 = ระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด โดยประยุกต์จากแบบประเมินมาตรฐานกายภาพบำบัดของ สภากายภาพบำบัด มาปรับและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถาม ปลายปิด จำนวน 30 ข้อ

ลักษณะคำตอบของข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานของนักกายภาพบำบัด มีคำตอบเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็น ตั้งแต่ ไม่ได้ปฏิบัติ ถึง สม่าเสมอ มี เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติ
- 2 หมายถึง บางครั้ง
- 3 หมายถึง สม่าเสมอ

การแปลระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนัก กายภาพบำบัดโดยรวมและรายด้าน มีแนวทางตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ช่วงของอันตภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3-1}{3} = .66$

ดังนั้น จะได้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 2.34–5.00 = ปฏิบัติงานตามมาตรฐานระดับสูง
- 1.67–2.33 = ปฏิบัติงานตามมาตรฐานระดับกลาง
- 1.00–1.66 = ปฏิบัติงานตามมาตรฐานระดับต่ำ

โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหา และการใช้ภาษาที่เหมาะสม และได้ นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำให้ถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการ



หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งค่าความสอดคล้องโดยรวมของแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้เท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามรายข้ออยู่ในช่วง 0.67–1.00 และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้นักกายภาพบำบัด ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำคำตอบที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ไม่นต่ำกว่า 0.7 หลังจากนั้นจึงนำผลการของการทดสอบมาปรับปรุงแก้ไขโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ ดังนี้ ด้านบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.97 ด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.96 ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเท่ากับ 0.93

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่จริยธรรมการวิจัย COA No.0068/2567 (หมายเลขโครงการ 0037/2567)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และขั้นตอนการเก็บข้อมูล ขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามแต่ละชุดประกอบด้วย เอกสารชี้แจงโครงการ เอกสารแสดงความยินยอม และแบบสอบถาม การตอบแบบสอบถามเป็นแบบตอบด้วยตนเอง และรวบรวมแบบสอบถามไว้ที่ตัวแทน โดยใส่ในซองปิดผนึกสำหรับใส่ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ แยกจากซองปิดผนึกสำหรับรับแบบสอบถามคืน เพื่อมิให้เชื่อมโยงถึงชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยเข้ารับแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับด้วยตนเอง และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และทำการวิเคราะห์ต่อไป ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจะถูกรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในภาพรวมเท่านั้น และจะทำลายเอกสารด้วยเครื่องทำลายเอกสารเมื่อตีพิมพ์แล้ว ภายในสามเดือนการตอบแบบสอบถามเป็นแบบตอบด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และทำการวิเคราะห์ต่อไป

ระยะเวลา
ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2567 - เดือนมิถุนายน 2567 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับและมีความสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ ได้ทั้งหมด 151 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานในการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการพรรณนาข้อมูลของตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาล และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจ กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดโดยใช้ไคสแควร์ (Chi-Square) และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 จำนวน 151 คน พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.42 อายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.95 โดยอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 34.33 ปี สถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.28 มีระดับวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.35 สำหรับอายุการทำงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.34 รองลงมาคือ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.02 ในด้านรายได้สูงสุดส่วนใหญ่อยู่ที่ >20,000-25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 27.15 รองลงมาคือ >25,000-30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 25.17 สำหรับประเภทของโรงพยาบาลส่วนใหญ่คือโรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ระดับ F2 คิดเป็นร้อยละ 86.75 ประเภทการจ้างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 96.69 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
25 - 34	86	56.95
35 - 44	56	37.09
>44	9	5.96
สถานภาพ		
โสด	88	58.28
สมรส/อยู่ด้วยกัน	63	41.72
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	147	97.35
ปริญญาโท	4	2.65
อายุการทำงานทางกายภาพบำบัด (ปี)		
<11	71	47.02
11 - 20	73	48.34
21 - 30	7	4.64
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
>15,000 – 20,000	27	17.88
>20,000 – 25,000	41	27.15
>25,000 – 30,000	38	25.17
>30,000 – 35,000	29	19.20
>35,000 บาท	16	10.60
ประเภทของโรงพยาบาล (ตามโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข)		
โรงพยาบาลศูนย์ (รพศ.) ระดับ A	2	1.32
โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) ระดับ S	9	5.96
โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ระดับ F1	7	4.65
โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ระดับ F2	131	86.75
โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ระดับ F3	2	1.32
ประเภทการจ้าง (นักกายภาพบำบัด)		
ข้าราชการ	146	96.69
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2	1.32
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	1	.67
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	2	1.32
รวม	151	100.00

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศในองค์กร โดยรวมของนักกายภาพบำบัด พบว่า มีระดับของบรรยากาศองค์กรอยู่ในเกณฑ์สูง คิดเป็นร้อยละ 74.18 รองลงมาคือระดับ

ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.85 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรในภาพรวม

บรรยากาศองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง	112	74.18
ปานกลาง	33	21.85
ต่ำ	6	3.97

Mean 2.70, S.D. 0.539, Min 1.00, Max 3.00



เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจโดยรวมของนักกายภาพบำบัด พบว่า มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์สูง คิดเป็นร้อยละ 58.28 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ

37.75 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในภาพรวม

แรงจูงใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง	88	58.28
ปานกลาง	57	37.75
ต่ำ	6	3.97

Mean 2.54, S.D. 0.574, Min 1.00, Max 3.00

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด พบว่า มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 84.80

รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.20 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในภาพรวม

การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูง	128	84.77
ปานกลาง	20	13.25
ต่ำ	3	1.98

Mean 2.83, S.D. 0.428, Min 1.00, Max 3.00

เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุการทำงานทางกายภาพบำบัด

ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.764$, $p=0.500$, $p=0.757$ และ $p=0.097$ ตามลำดับ) มีเพียงสถานภาพเท่านั้น ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.001$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด			χ^2	p - value
	ต่ำ (จำนวน)	ปานกลาง (จำนวน)	สูง (จำนวน)		
เพศ				.539	.764
ชาย	0	3	16		
หญิง	3	17	132		
อายุ (ปี)				3.355	.500
25 - 34	3	12	71		
35 - 44	0	6	50		
>44	0	2	7		
สถานภาพ				19.315	<.001**
โสด	3	3	82		
สมรส/อยู่ด้วยกัน	0	17	46		
วุฒิการศึกษา				.557	.757
ปริญญาตรี	3	19	125		
ปริญญาโท	0	1	3		



ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาล			χ^2	p - value
	ต่ำ (จำนวน)	ปานกลาง (จำนวน)	สูง (จำนวน)		
อายุการทำงานทางกายภาพบำบัด (ปี)				7.860	.097
<11					
11 - 20	3	6	62		
21 - 30	0	14	59		
	0	0	7		

* $p < 0.05$

บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.660$, $p < 0.001$) และแรงจูงใจโดยภาพรวม

มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.691$, $p < 0.001$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

บรรยากาศองค์กร/แรงจูงใจ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักรักษาพยาบาล	
	r	p - value
บรรยากาศองค์กร	.660	<.001**
ด้านโครงสร้างองค์กร	.612	<.001**
ด้านมาตรฐานการทำงาน	.601	<.001**
ด้านความรับผิดชอบ	.639	<.001**
ด้านการสนับสนุน	.616	<.001**
ด้านการได้รับการยอมรับ	.442	<.001**
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	.626	<.001**
แรงจูงใจ	.691	<.001**
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.586	<.001**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.539	<.001**
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.542	<.001**
ด้านความรับผิดชอบ	.522	<.001**
ด้านความเจริญก้าวหน้า	.433	<.001**
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านค่าตอบแทน	.636	<.001**
ด้านผู้บังคับบัญชา	.492	<.001**
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.640	<.001**
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	.597	<.001**
ด้านสภาพการทำงาน	.611	<.001**
ด้านความมั่นคงในงาน	.551	<.001**

* $p < 0.05$



สรุป

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 ที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 151 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.42 โดยอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 34.33 ± 5.48 ปี ส่วนมากเป็นกลุ่มอายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.95 สถานภาพพบว่าส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 58.28 มีการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 97.35 อายุการทำงานทางกายภาพบำบัดเฉลี่ยอยู่ที่ 11.04 ± 5.459 ปี มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ $>20,000-25,000$ บาท คิดเป็นร้อยละ 27.15 ประเภทของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นโรงพยาบาลชุมชน (รพช.) ระดับ F2 จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 86.75 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 96.69

2. บรรยากาศองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า มีระดับของบรรยากาศองค์กรอยู่ในเกณฑ์สูง คิดเป็นร้อยละ 74.18 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.85 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรโดยส่วนใหญ่หน่วยงานมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว ด้านมาตรฐานการทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่หน่วยงานมีการประเมินตัวชี้วัดตนเอง (KPI) และการประเมินผลสมรรถนะตนเอง (Competency) ที่ชัดเจน เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใสด้านความรับผิดชอบพบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเงินเดือนของตน ด้านการสนับสนุน พบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อเจอปัญหาในงานด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดเห็นว่าองค์กรของตนได้รับการยกย่องชื่นชมจากบุคคลภายนอกอยู่เสมอ และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน พบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดตั้งใจที่จะทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุ

3. แรงจูงใจ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 ในภาพรวมพบว่า มีระดับของแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์สูง คิดเป็นร้อยละ 58.28 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.75 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็น

บุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยส่วนใหญ่ลักษณะงานที่ทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยส่วนใหญ่ งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า โดยส่วนใหญ่ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ยากเมื่อเทียบกับแผนกอื่น ด้านค่าตอบแทน พบว่า โดยส่วนใหญ่ค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยส่วนใหญ่ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พบว่า โดยส่วนใหญ่ หน่วยงานมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนว ทางปฏิบัติที่ชัดเจน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง

4. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด พบว่า มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 84.80 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.20 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุดคือ ท่านให้บริการทางกายภาพบำบัดโดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณกฎหมายวิชาชีพ รองลงมาคือท่านให้บริการกายภาพบำบัดโดยการเคารพสิทธิของผู้ป่วยทุกประการ และท่านให้บริการทางกายภาพบำบัดโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและมาตรฐานวิชาชีพ ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและอายุการทำงานทางกายภาพบำบัดไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.764$, $p=0.500$, $p=0.757$ และ $p=0.097$ ตามลำดับ) มีเพียงสถานภาพเท่านั้น ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.001$)



6. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.660$, $p<0.05$)

7. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า แรงจูงใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.691$, $p<0.05$)

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p<0.001$) อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นวัยทำงานเริ่มมีการสร้างครอบครัว นอกจากภาระงานที่ปฏิบัติแล้ว ยังมีภาระครอบครัวที่จำเป็นต้องรับผิดชอบและดูแลมากขึ้น และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุการทำงาน ทางกายภาพบำบัดกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.764$, $p=0.500$, $p=0.757$ และ $p=0.097$ ตามลำดับ) เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น อาจเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานและการเลื่อนระดับในตำแหน่งของวิชาชีพกายภาพบำบัดในกระทรวงสาธารณสุขอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชุตินา วรฤทธานนท์⁹ ได้ศึกษา การปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดตามมาตรฐานการบริการวิชาชีพกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย จำนวน 170 คน ผลการวิจัย

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ ระดับการศึกษา การอบรมสัมมนาในปีที่ผ่านมา ภาระงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดตามมาตรฐานการบริการวิชาชีพกายภาพบำบัด ($p>0.05$)

2. บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร พบว่า มีระดับของบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง คิดเป็นร้อยละ 74.18 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.85 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กรโดยส่วนใหญ่หน่วยงานมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว ด้านมาตรฐานการทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่หน่วยงานมีการประเมินตัวชี้วัดตนเอง (KPI) และการประเมินผลสมรรถนะตนเอง (Competency) ที่ชัดเจน เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งและเงิน เดือนของตน ด้านการสนับสนุน พบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเจอปัญหาในงานด้านการได้รับการยอมรับพบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดเห็นว่าองค์กรของตนได้รับการยกย่องซึ่งชื่นชมจากบุคคลภายนอกอยู่เสมอ และด้านความยึดมั่นผูกพันพบว่า โดยส่วนใหญ่ นักกายภาพบำบัดตั้งใจที่จะทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุ และบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.660$, $p<0.05$) อาจเนื่องจากบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรที่ดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสินีนานา วิไลจิตต์¹¹ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง จำนวน 129 คน ผลการวิจัย พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านของบรรยากาศองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และการอบรมสัมมนาในปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด ($p>0.05$)



บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.42, p < 0.05$ และ $r = 0.34, p = 0.05$) และสอดคล้องกับการศึกษาของขวัญชนก ฤทธิ์ธำพร¹¹ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนตามมาตรฐานกายภาพบำบัด พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนตามมาตรฐานกายภาพบำบัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.457, p < 0.001$) และสอดคล้องกับการศึกษาของเมธียาน¹² ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานบรรยากาศขององค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานต่อในโรงพยาบาลที่ประสบกับสภาวะขาดแคลนพยาบาล ในประเทศจอร์แดน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาล จำนวน 362 คน พบว่า บรรยากาศองค์กร รูปแบบการตัดสินใจ อายุ และโครงสร้างองค์กร เป็นปัจจัยที่นำความตั้งใจที่อยู่ปฏิบัติงานต่อในโรงพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของสโตนส์และคณะ¹³ ได้ศึกษาสภาพการทำงานของพยาบาล บรรยากาศองค์กร และความตั้งใจในการออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยหนัก จำนวน 837 คน พบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยหนัก ซึ่งหากมีการจัดการให้บรรยากาศขององค์กรมีความเหมาะสมมากขึ้น จะทำให้มีการลาออกออกจากงานลดน้อยลง

3. แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมของแรงจูงใจมีระดับของแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์สูง คิดเป็นร้อยละ 58.28 รองลงมาคือระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.75 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.97 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า โดยส่วนใหญ่ลักษณะงานที่ทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ด้านความรับผิดชอบพบว่า โดยส่วนใหญ่งานของท่านระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า โดยส่วนใหญ่ท่านรู้สึกว่าการได้เลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ยากเมื่อเทียบกับแผนกอื่น ด้านค่าตอบแทน พบว่า โดยส่วนใหญ่ค่าตอบแทนโดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ด้านผู้บังคับบัญชาพบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับท่านอยู่เสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า

โดยส่วนใหญ่ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร พบว่า โดยส่วนใหญ่ หน่วยงานมีนโยบายที่แน่นอนและมีแนว ทางปฏิบัติที่ชัดเจน ด้านสภาพการทำงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงานของท่าน และด้านความมั่นคงในงานพบว่า โดยส่วนใหญ่ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และแรงจูงใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.691, p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของขวัญชนก ฤทธิ์ธำพร¹¹ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนตามมาตรฐานกายภาพบำบัด พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนตามมาตรฐานกายภาพบำบัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.565, p < 0.001$) และสอดคล้องกับการศึกษาของเทนท์และปรานังศรี¹⁴ ได้ศึกษาบทบาทของครูต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.61, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.57, p < 0.01$) และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.38, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับการศึกษาของซอเฮล และคณะ¹⁵ ที่ได้ศึกษาผลของแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.39, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.49, p < 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านนโยบาย โครงสร้างองค์กร บุคลากร และสภาพแวดล้อม



2. นักกายภาพบำบัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านบุคลากร อุปกรณ์ สถานที่ สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยี

3. ในองค์กรควรให้ความสำคัญในการวางแผนเป้าหมายในการพัฒนา ได้แก่ ผลักดันให้มีอัตรากำลังของนักกายภาพบำบัดให้เพียงพอตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละโรงพยาบาล วางแผนจัดซื้อเครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่ทันสมัย สร้างแรงจูงใจในองค์กรร่วมกันเพื่อการพัฒนาของระบบบริการที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตพื้นที่อื่น เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความเหมือนและแตกต่างระหว่างบริบทพื้นที่

2. ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักกายภาพบำบัด โดยเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานเนื่องจากบริบทการทำงานและการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

1. คุณภาพมาตรฐานสากล [Internet]. Bumrungrad.com. [cited 2023 Nov 18]. Available from: <https://www.bumrungrad.com/th/about-us/international-hospital-accreditation>
2. ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด พ.ศ. 2547. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 65ก. หน้า 1-20. 2547.
3. Physical therapy council [Internet]. 115.42.51. [cited 2023 Jun 18]. Available from: http://164.115.42.51/PTCouncil/new_detail.php?id=646
4. Moph.go.th. [cited 2023 Dec 18]. Available from: <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/gmap.php#result>
5. ข้อมูลพื้นฐาน เขตสุขภาพที่ 3 : กำแพงพิชัยอุทัยสวรรค์ [Internet]. Moph.go.th. [cited 2023 Nov 13]. Available from: <https://spbo3.moph.go.th/Binfo/index.php>

6. Steers RM. Organization Effectiveness: A Behavioral view. Goodyear Publishing; 1977.
7. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. John Wiley & Sons Publishing; 1959.
8. Stringer. Leadership and Organizational Climate. Prentice Hall. 2002.
9. ชูติมา วรฤทธานนท์. การปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดตามมาตรฐานการบริการวิชาชีพกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2557.
10. สีนินาฏ วิไลจิตต์. ปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคกลาง [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2554.
11. ขวัญชนก ฤทธิ์ธำพร. การปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนตามมาตรฐานกายภาพบำบัด [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.
12. Mrayyan TM. Hospital Organizational; climates and nurses intent to stay: Differences between units and wards. Contemporary Nurse 2008; 27(2):223-236.
13. Stone PW, Mooney-Kane C, Larson EL, Pastor DK, Zwanziger J, Dick AW. Nurse working conditions, organizational climate and intent to leave in ICUs: A instrumental variable approach. Health Services Research 2007;42(3):1085-1104.
14. Tentama F, Pranungsari D. The Roles of teachers' work motivation and eachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) 2016;5(1).
15. Sohail A, Safdar R, Saleem S, Ansar S, Azeem M. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). Global Journal of Management and Business 2014;14(6-A).
16. กาญจนา โปทยารส. แรงจูงใจและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการธนาคารทาง อินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด; 2557.