

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาสวัสดีการที่ได้รับตามความเป็นจริง และสวัสดีการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย สามารถ สรุปผล อภิปราย และมีข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงราย

1.1.2 เพื่อศึกษาสวัสดีการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดีการที่ตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัด เชียงราย

1.1.3 เปรียบเทียบสวัสดีการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดีการตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัด เชียงราย

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study)

1.2.2 ประชากรที่ศึกษา

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือบุคลากรทุกคนโรงพยาบาลเอกชน สังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบเจาะจงโดยการเลือกจากกลุ่มงานด้านการรักษาพยาบาลและงานด้านสนับสนุน การรักษาพยาบาลได้จำนวน 378 คน ในโรงพยาบาล จังหวัดเชียงราย

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบ checklist วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง โดยใช้การทดสอบค่าที่แบบจับคู่ (Paired t – test statistic) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.3 สรุปผลการวิจัย พบว่า

1.3.1 **ปัจจัยส่วนบุคคล** ของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 โดยอายุที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็น 14.8 และมากที่สุดคือ มากกว่า 55 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระดับปริญญาตรีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0

ด้านสถานสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสถานะแต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2

ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในสายงานการรักษารักษา จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9

ด้านฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในฝ่ายการพยาบาล จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 และฝ่ายที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ประสานการแพทย์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

ด้านแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในแผนกพยาบาล จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2

ด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 91.8

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลมากกว่า 1-5 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 โดยมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลที่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลที่มากกว่า 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ด้านระดับรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับรายได้อยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 โดยระดับรายได้ต่ำสุดอยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับรายได้ที่มากที่สุดอยู่ในช่วงมากกว่า 50,000 บาทต่อเดือน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6

1.3.2 สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 250 แห่ง จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, $SD. = 0.72$) โดยที่พิจารณาสวัสดิการในด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, $SD. = 1.03$) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพ ($\bar{x} = 3.33$, $SD. = 0.83$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 3.21$, $SD. = 0.81$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง ($\bar{x} = 2.98$, $SD. = 0.99$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านนันทนาการ ($\bar{x} = 2.95$, $SD. = 0.92$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษา ($\bar{x} = 2.68$, $SD. = 0.90$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง และด้านเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 2.66$, $SD. = 1.31$) จัดอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ส่วนสวัสดิการที่ควรได้รับตามความคาดหวังของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับความคาดหวังมาก ($\bar{x} = 4.45$, $SD. = 0.65$) โดยที่พิจารณาสวัสดิการในด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ($\bar{x} = 4.67$, $SD. = 0.70$) ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x} = 4.56$, $SD. = 1.15$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความมั่นคง ($\bar{x} = 4.54$, $SD. = 0.75$) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสุขภาพ ($\bar{x} = 4.52$, $SD. = 0.66$) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{x} = 4.31$, $SD. = 1.02$) อยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษา ($\bar{x} = 4.31$, $SD. = 1.13$) อยู่ในระดับมาก และด้านนันทนาการ ($\bar{x} = 4.30$, $SD. = 0.79$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวัง โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ สายงานที่ปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้ตรงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร พบว่า มีเพียงสวัสดิการในด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ทั้งสายการรักษาสายสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ซึ่งให้คะแนนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า

สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังต่างกัน เมื่อพิจารณาสวัสดิการรายด้านพบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพทั้งสายการรักษาและสายงานสนับสนุนให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, $SD. = 0.81$, $\bar{x} = 3.40$, $SD. = 0.86$ ตามลำดับ) แต่คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, $SD. = 0.81$, $\bar{x} = 4.62$, $SD. = 0.49$ ตามลำดับ) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งสายการรักษาและสายงานสนับสนุนให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, $SD. = 0.79$, $\bar{x} = 3.25$, $SD. = 0.86$ ตามลำดับ) แต่คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, $SD. = 1.05$, $\bar{x} = 4.63$, $SD. = 1.37$ ตามลำดับ) ด้านนันทนาการ ทั้งสายการรักษาและสายงานสนับสนุนให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$, $SD. = 0.92$, $\bar{x} = 2.88$, $SD. = 0.94$ ตามลำดับ) แต่คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, $SD. = 0.84$, $\bar{x} = 4.43$, $SD. = 0.64$ ตามลำดับ) ด้านความมั่นคง ทั้งสายการรักษาและสายงานสนับสนุนให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$, $SD. = 0.99$, $\bar{x} = 3.13$, $SD. = 0.97$ ตามลำดับ) แต่คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, $SD. = 0.81$, $\bar{x} = 4.68$, $SD. = 0.54$ ตามลำดับ) ด้านเศรษฐกิจ ทั้งสายการรักษาและสายงานสนับสนุนให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, $SD. = 1.31$, $\bar{x} = 2.17$, $SD. = 1.16$ ตามลำดับ) แต่คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$, $SD. = 1.10$, $\bar{x} = 4.41$, $SD. = 0.77$ ตามลำดับ) และด้านการศึกษา ทั้งสายการรักษาและสายงานสนับสนุนให้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.70$, $SD. = 0.91$, $\bar{x} = 2.63$, $SD. = 0.86$ ตามลำดับ) แต่คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$, $SD. = 1.27$, $\bar{x} = 4.33$, $SD. = 0.70$ ตามลำดับ)

1.3.3 เปรียบเทียบสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 250 เติ่ง จังหวัดเชียงราย เมื่อจำแนกสวัสดิการตามรายด้าน พบว่า สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ($p \text{ value} = 0.001$) โดยเมื่อเรียงลำดับสวัสดิการที่มีความต่างกันมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าสวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิ แห่งสภา คริสตจักร ในประเทศไทย ขนาด 250 เตียง จังหวัดเชียงราย ที่ได้รับจริงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสวัสดิการตามความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อเรียงลำดับสวัสดิการที่มีความคาดหวังมากที่สุดไปยังน้อยที่สุด พบว่า สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ มีความคาดหวังมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ ที่ได้ แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความ ต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคม ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งแนวคิดดังกล่าว เป็นการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการ ดำเนินชีวิตอยู่ในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันและเศรษฐกิจที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วโดยใช้ ตัวเงินเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้นคนส่วนใหญ่ในองค์กรที่ทำการวิจัยจึงมีความคาดหวังและมีความ ต้องการสูงในด้านโบนัสและเงินสวัสดิการเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รองลงมาด้านความปลอดภัย และด้านความมั่นคง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 -30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยของการสร้าง ฐานะและครอบครัว ดังนั้นจึงมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายและ จิตใจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom ที่กล่าวไว้ว่าการทำงานจะ เชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน นั่นคือ ถ้าหากบุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีสามารถสร้างผลงานได้ตรง กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลค่าตอบแทนที่พึงพอใจ ซึ่งอยู่ในรูปเงินโบนัสและ เงินสวัสดิการนั่นเอง และเมื่อเปรียบเทียบความต่างของสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและ สวัสดิการตามความคาดหวังของบุคลากร พบว่า สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการมีความ แตกต่างกันน้อยที่สุด นั่นหมายความว่าองค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของ บุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นการสร้างและส่งเสริมขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีบรรลุเป้าหมาย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้บริหารร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนในเครือคริสตจักร สามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความคงอยู่ของบุคลากร อีกทั้งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ด้านสุขภาพ พบว่า การได้รับการบริการการตรวจสุขภาพประจำปี ยังไม่มีการกำหนดกลุ่มและแบ่งช่วงอายุของการตรวจ เช่น กลุ่ม อายุ 35 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปควรตรวจหาระดับไขมันในเลือด และเพศหญิงควรมีการตรวจหามะเร็งปากมดลูกเพิ่มเติม อีกทั้งผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจยังไม่มี การดำเนินกิจกรรมใดๆ การได้รับการฉีดวัคซีนฟรีในการป้องกันโรคจากการทำงาน เช่น วัคซีนป้องกันไวรัสตับอักเสบบี ไข้หวัดใหญ่ คอตีบ-บาดทะยัก ในปัจจุบันยังไม่มีบริการนี้หรือมีไม่สม่ำเสมอ ดังนั้นควรมีแนวทางหรือมีการจัดสวัสดิการในเรื่องนี้อย่างสม่ำเสมอ

ด้านความมั่นคง พบว่า การรับรู้สวัสดิการด้านนี้ของบุคลากรยังไม่ดีพอ ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องไปถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร ในเรื่องสิทธิและการได้รับความช่วยเหลือหรือเงินชดเชยเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานตามกฎหมายแรงงานกำหนด นอกจากสวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาล และการได้รับเงินช่วยเหลือค่าครองชีพหรือผลประโยชน์ทดแทนเมื่อเกษียณอายุ

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายงานการรักษามีความคาดหวังในเรื่องนี้มาก เนื่องจากต้องการความปลอดภัยจากการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการติดเชื้อโรค เช่น ผ้าปิดจมูก ถุงมือ เป็นต้น เนื่องจากในปัจจุบันพบว่ายังไม่เพียงพอต่อการใช้งาน

ด้านการศึกษา พบว่า การรับรู้ของบุคลากรในเรื่องการได้รับโอกาสฝึกอบรมศึกษาเพิ่มเติมประชุมวิชาการภายนอกโรงพยาบาลยังไม่ทั่วถึง และควรมีการจัดอบรมความรู้ต่างๆ เพิ่มเติมตามความสนใจความถนัดของบุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรมสายงานพื้นฐานอาชีพ การทำอาหารหรือทำขนม เป็นต้น

ด้านนันทนาการ พบว่า โรงพยาบาลควรมีการส่งเสริมการจัดชมรมตามความสนใจและความถนัดของบุคลากร เช่น ชมรมปั่นจักรยาน ชมรมเย็บปักถักร้อย เป็นต้น และอาจมีกิจกรรมทัศนายนอกสถานที่ ปีละครั้ง เป็นต้น

ด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้อมูลที่ได้จากตอบแบบสอบถามในสวัสดิการด้านนี้พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังให้โรงพยาบาลมีบริการจัดรถรับส่งให้แก่บุคลากรตามจุดต่างๆ เพื่อเลี่ยงการนำรถยนต์ส่วนตัวมาทำงาน อีกทั้งมีความคาดหวังให้โรงพยาบาลมีบริการอาหารในราคาพิเศษสำหรับบุคลากร เพื่อลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาบุคลากรทั้งโรงพยาบาลดังนั้นสามารถนำไปวิจัยต่อยอดการวิจัยโดยการเลือกเจาะจงกลุ่มอายุการวิจัย หรือ generation ต่างๆ เพื่อสามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันและความคงอยู่ของบุคลากร อีกทั้งก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

