

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

PERFORMANCE MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF PUBLIC HEALTH PERSONNEL,
KAMPHAENG SAEN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

ธนกร มีประสพ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanakorn Meeprasop

E-mail: Thanakorn_occ8@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายต่างๆ ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีสถานภาพ สมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านนโยบายต่างๆ ในการทำงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความศรัทธาและความเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The research of Performance Motivation Affecting Organizational Engagement of public Health Personnel, Kamphaeng Saen District, Nakhon Pathom Province. The objective of this study was to study the motivational factors for performance that affect the organization's commitment, i.e. faith and belief in the goals and values of the organization. Willingness and readiness to use existing efforts for the organization Intention to stay as a member of the organization classified by personal factors such as sex, age, status, educational level working period and job position and the motivation factors for working such as salary and welfare, supervisory, working status, working environment, relationship, job security and policies of working.

The sample group was public health personnel. Kamphaeng Saen District The data collection tool was a questionnaire. The data was analyzed by using a computer program to find Frequency, Percentage, Mean (\bar{X}), Standard deviation (SD)

The results showed that The total number of respondents was 130 people, mostly 101 females, representing 77.70%, were aged 21-30 years, 38 people, representing 29.20%, were married, 63 people, representing 48.45%, had a degree. 103 people, representing 79.20 percent, having a period of 15 years or more, 48 people, accounting for 36.90 percent, having jobs, government officials, 68 people, representing 52.30%.

The overall performance motivation factor was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect at the highest level was relationship and policies of working, respectively. And the aspect that was at a high level was the aspect of working status, Supervisory, working environment, job security and salary and welfare, respectively.

The overall corporate engagement is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect that was at the highest level was the willingness and readiness to use the existing effort for the organization, and faith and confidence in the goals and values of the organization, respectively, and the aspect that is at a high level is the intention to be a member of the organization

Keywords: Performance motivation factor, Organizational commitment

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 หรือ โควิด-19 ที่มีผลกระทบต่อระบบสาธารณสุข ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ บุคลากรด้านสาธารณสุขทุกระดับต่างได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ถึงแม้ในปัจจุบันดูเหมือนว่าสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 จะพบจำนวนผู้ติดเชื้อลดลง แต่ยังคงปฏิเสธไม่ได้ว่าแหล่งของการระบาดยังคงกระจายอยู่ในทั่วโลก และอาจพบการระบาดครั้งใหม่ขึ้นได้ทุกเมื่อตราบใดที่ยังไม่มียาในการรักษา หรือวัคซีนในการช่วยป้องกัน มาตรการจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการควบคุมก็ยังคงต้องใช้ข้อ และผลกระทบของโควิด-19 จะอยู่กับเราไปอีกนานเช่นกัน โดยที่บุคลากรด้านสาธารณสุขคงต้องให้บริการด้านสุขภาพ

กับผู้ติดเชื้อและผู้ป่วย ในขณะที่ทรัพยากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนจำกัด ประกอบกับภาวะเสี่ยงที่บุคลากรด้านสาธารณสุขต้องพบเจอ การทำงานในสภาวะเช่นนี้ยาวนานต่อเนื่อง อาจส่งต่อความสัมพันธ์ ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับองค์กรได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เพื่อให้ทราบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใดบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและสอดคล้องไปถึงความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลต่างๆ จากผลการวิจัย มาทำการวิเคราะห์ปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงาน หาแนวทางในการดำเนินการที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนกลายเป็นความจริงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร เพื่อพัฒนางานให้เกิดผลสำเร็จ ต่อยอดไปจนส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่างๆ ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความตั้งใจ ความพร้อมที่จะให้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 191 คน วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน

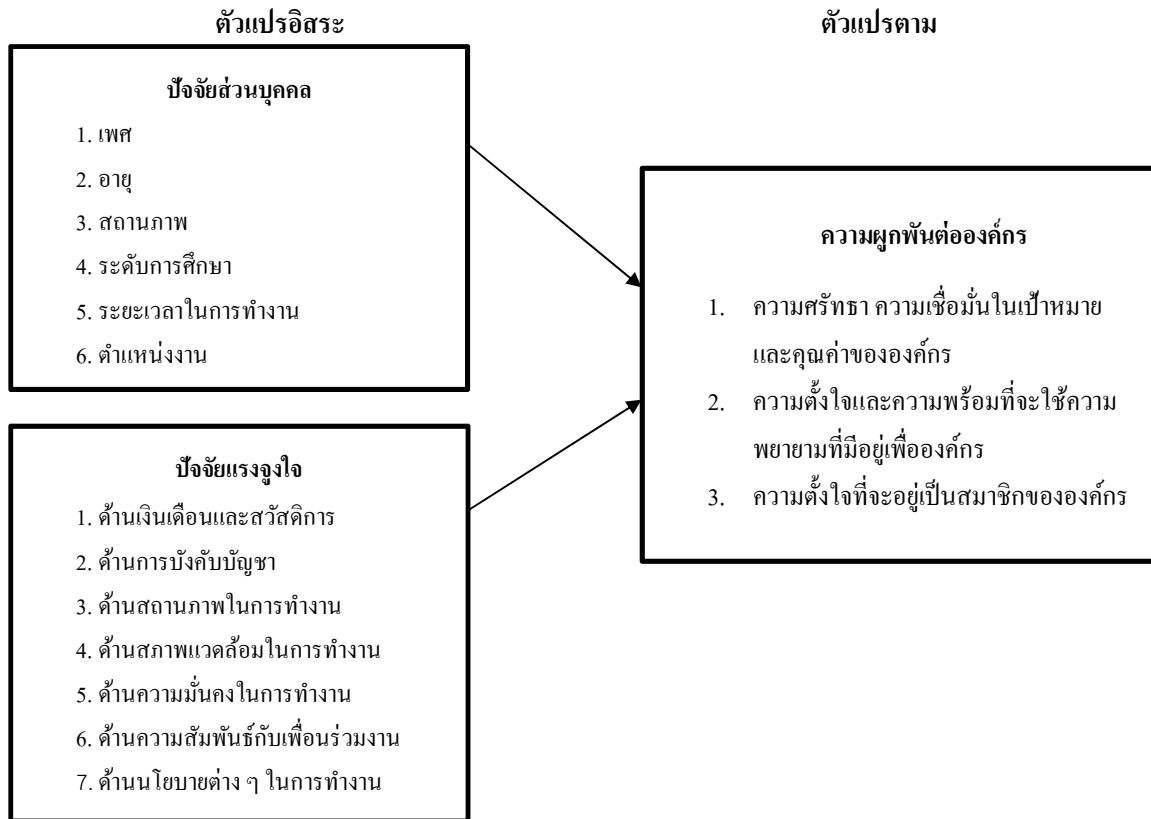
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษา ตั้งแต่เดือน สิงหาคม - กันยายน 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้องค์กรทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
2. ทำให้องค์กรทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

นอร์ทราฟ และ นิล ซึ่งให้ความหมายความผูกพันว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่าง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบโดยทั่ว ๆ ไป 3 ประการ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี Two-Factor ของ เฮอ์ซเบอร์ก (Herzberg) Herzberg ศึกษาถึงเรื่องของการจูงใจ โดยเสนอว่ามี ปัจจัย 2 อย่างที่มีผลต่อการจูงใจ พนักงานให้ทำงาน คือ Hygiene Factors หรือปัจจัยอนามัย และ Motivator Factors งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คัมภีร์ ทองพูน, ยามีละ เจ๊ะมะ, สิริกานต์ ทองพูน, สิริลักษณ์ ทองพูน (2563) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี สรุปผลจากการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1.ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร 2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 4. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 5.ด้านความ ตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นใน ระดับมากทุกข้อ โดย

อันดับแรก คือ หากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้อ ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและ บริการอุปกรณ์ ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความ ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามอย่าง เต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ เจ้าหน้าที่พยายามทุ่มเท ความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้กับศูนย์ เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ศูนย์ฯ ประสบ ความสำเร็จ

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบล ในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อ พิจารณาเป็นรายชื่อของด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก พบว่าอันดับแรกคือ พนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน รองลงมาคือหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการที่รวดเร็ว

ณัฐพรธณ ชาวุฒิชัยกร (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม ชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้าน สัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน อันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหาร ของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอันดับแรกคือ ความคิดเห็นต่อระบบแผนการ ปฏิบัติงานขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน

วชิระ กันภัย (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลของการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน สภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของด้านลักษณะงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อยู่ใน ระดับมาก โดยรวมด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านลักษณะงาน อันดับแรกคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ดวงพร โพธิ์สร (2558) การศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงาน ที่องค์กรแห่งนี้ รองลงมาคือ ภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงษ์ ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านสภาพการทำงาน อันดับแรกคือ สถานที่ทำงานของท่าน มีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อันดับแรกคือ ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านวิธีการปกครองบัญชา พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของคุณได้เต็มที่ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าอันดับแรกคือ หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง รองลงมาคือ งานที่ท่านมีความยั่งยืน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง ประชากรทั้งหมด 191 คน (ที่มา:สำนักงานสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม)

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 129.27 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 130 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ 7 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม วัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการที่แจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ Google Form เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{X}) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 และเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รองลงมาคือ 31-40 ปี และ 41-50 ปี จำนวน 34 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 26.15 ลำดับสุดท้ายจะเป็น 50 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานะภาพ สมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 รองลงมาคือ โสด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62, หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 ลำดับสุดท้ายจะเป็น หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20, ปวท. ปวส. อนุปริญญา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ลำดับสุดท้ายเป็น ปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ส่วนใหญ่ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80, ไม่เกิน

5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 ลำดับสุดท้ายเป็น 11-15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70, ลูกจ้างรายวัน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 ลำดับสุดท้ายเป็น ลูกจ้างรายเดือน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 บังคับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 อายุ 21-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 สถานะภาพ สมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 ระยะเวลาในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 ตำแหน่งงาน ข้าราชการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ผลการประเมิน เป็นที่น่าพอใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานมึความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก พบว่าอันดับแรกคือ พนักงานได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม ปริมาณงาน รองลงมาคือหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการที่รวมเร็ว

2. ด้านการบังคับบัญชา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านการบังคับบัญชา ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านให้เกียรติ รักและเคารพผู้บริหารของท่านด้วยความจริงใจเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความไว้วางใจ ให้ท่านปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านวิธีการปกครองบัญชา พบว่าอันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน

3. ด้านสถานภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านสถานภาพในการทำงานข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่างานของท่านเป็น งานที่สำคัญและมีคุณค่าเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับนับถือท่านในฐานะที่ท่านเป็น บุคลากรของหน่วยงานแห่งนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลของการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน สภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของด้านลักษณะงาน และด้านผู้บังคับบัญชา

และผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยรวมด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านลักษณะงาน อันดับแรกคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่านเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้ท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงษ์ ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมี รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านสภาพการทำงาน อันดับแรกคือ สถานที่ทำงานของท่าน มีแสงสว่าง อุดหนุนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงและยั่งยืนเป็นอันดับแรก ส่วนข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ได้ผ่านการประเมินรับรองคุณภาพจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอันดับรองลงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านเงินเดือนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านวิธีการปกครองบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าอันดับแรกคือ หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง รองลงมาคือ งานที่ท่านมีความยั่งยืน

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นและมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านสามารถติดต่อและประสานงานกับบุคลากรภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงษ์ ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมี รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอันดับแรกคือ ท่านใส่ใจ เอาใจใส่ คอยช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมี โอกาสได้พบปะสังสรรค์กันนอกเวลางาน

7. ด้านนโยบายต่างๆในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านนโยบายต่างๆในการทำงาน ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการประเมินการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลุพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน อันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็น ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอันดับแรกคือ ความคิดเห็นต่อระบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กร รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือท่านมักจะพูดถึงหน่วยงาน ในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นเสมอเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านจะให้ความร่วมมือกับบุคลากรในหน่วยงานในการแก้ปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร โพธิ์สร (2558) การศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ผู้ตอบแบบสอบถาม ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงาน ที่องค์กรแห่งนี้ รองลงมาคือ ภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

2. ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถในการทำงานให้หน่วยงานทุกครั้งเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562) ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและ บริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ เจ้าหน้าที่พยายามทุ่มเทความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้กับศูนย์ เต็มใจทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้ศูนย์ฯ ประสบความสำเร็จ

3. ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรของหน่วยงานแห่งนี้เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คัมภีร์ ทองพูน, ยามิละ เจ๊ะมะ, สิริกานต์ ทองพูน, สิริลักษณ์ ทองพูน (2563) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี สรุปผลจากการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1.ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร 2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร 4. ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 5. ด้านความ ตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นใน ระดับมากทุกข้อ โดยอันดับแรก คือ หากมีการ

เปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือข้อ ท่านรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมิน อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ถึงแม้อันดับความคิดเห็นจะมีคะแนนสูงในด้านเงินเดือนและสวัสดิการก็ตาม รวมไปถึงเงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ท่านในแต่ละเดือน และปรับให้เหมาะสมกับอัตราเงินเพื่อเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน

2. ด้านการบังคับบัญชา

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ ควรมีการปลูกฝังเกี่ยวกับการให้เกียรติ การเคารพผู้บริหารด้วยความจริงใจ ในส่วนของการมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานต้องเป็นธรรมและเสมอภาคถือเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพื่อมิให้บุคลากรในองค์กรมองว่ามีความเหลื่อมล้ำ แบ่งพรรคแบ่งพวกกันในองค์กร ควรให้คำแนะนำหรือชี้แจงเกี่ยวกับตัวงานให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจ และทำงานได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารควรให้กำลังใจเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ควรแนะนำแนวทาง เพื่อแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ด้านสภาพในการทำงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นงานที่ทำอยู่ทุกๆ งานทุกๆ ตำแหน่ง ย่อมเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่า ควรปลูกฝังการสร้างภาพลักษณ์ให้บุคลากรเพื่อที่จะให้สังคมให้การยอมรับนับถือ ในฐานะที่เป็นบุคลากรของหน่วยงาน ทุกคนควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงให้เกิดงานที่ดีออกมา การทำงานร่วมกันควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงานยอมรับในผลงานและชื่นชมเมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานทำผลงานได้ดี สนับสนุนและยินดีจากใจจริง การที่ผู้บริหารกล่าวถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรไปในทิศทางที่ดี สิ่งเหล่านี้อาจทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ การจัดสรรทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ เหมาะสม และวัสดุอุปกรณ์อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน การจัดให้มีห้องทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานที่สะดวกสบาย มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรมีปรับปรุงสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม จัดให้มีจุดคลายเครียด เช่น มุมกีฬา มุมอ่านหนังสือ มุมนั่งเล่น ให้ดีจึงควร และสร้างบรรยากาศในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ ผู้บริหารควรจัดตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร หากผลการปฏิบัติงานบุคลากรมีผลงานดีก็ควร ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการจัดสรรหลักประกันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสม เมื่อบุคลากรเกษียณอายุหรือออกจากราชการ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่างานมีมั่นคงและสร้างความผูกพันกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ การรับฟังหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะฉะนั้นทุกคนควรให้เกียรติ เต็มใจยอมรับเมื่อมีข้อเสนอแนะที่ไม่ตรงกันเกิดขึ้น เปิดใจกับความคิดเห็นของ

ผู้อื่น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เมื่อเปิดใจกับทุกคนแล้ว การติดต่อและประสานงานกับบุคลากรภายใน องค์กรก็จะเป็นไปได้อย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเอื้อเฟื้อแผ่ ความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะทำให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

7. ด้านนโยบายต่างๆ ในการทำงาน

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ การประเมินการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีการนิเทศ ติดตามการดำเนินงานจากผู้บริหารอยู่เสมอ เมื่อประเมินแล้วมีจุดบกพร่องก็จะได้นำดำเนินการแก้ไขให้ไปในทิศทาง เดียวกันกับนโยบายขององค์กร บุคลากรควรยอมรับและปฏิบัติตาม บุคลากรควรเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการ ปฏิบัติตามนโยบาย บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านสาธารณสุข มีการ กำหนดขอบเขตและหน้าที่การบริหารงานที่ชัดเจน

1. ด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ ควรมีการปลูกฝังการให้เกียรติ ให้ความเคารพหน่วยงาน การพูดถึงหน่วยงานใน ทางบวกกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลภายนอก เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การให้ความร่วมมือกับบุคลากร ในหน่วยงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การ สร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เหมาะสมสำหรับทำงาน มีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในองค์กรอย่างเพียงพอ ทันสมัย ควรมีการปรับสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท อุณหภูมิที่เหมาะสม นโยบายที่ผู้บริหารหน่วยงานออกควรต้องมีการปรับให้เหมาะสมในแต่ละเขต พื้นที่ มีความเสมอภาคเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกระดับชั้น ควรมีการชี้แจงนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง ให้บุคลากรทุกท่านทราบ

2. ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือการ เพิ่มการจัดการเกี่ยวกับแผนงาน เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกคน แบ่งภาระ งาน หน้าที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ให้บุคลากรมีความเต็มใจ ทุ่มความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน ให้หน่วยงานทุกครั้งและไม่ให้บุคลากรมีภาระงานมากเกินไป หรือหากจำเป็นที่จะต้องทำงานล่วงเวลาหรือทำงาน ในวันหยุดควรจัดให้มีค่าล่วงเวลา สวัสดิการ อื่นๆ เพิ่มเติม ส่วนของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียง และภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ

3. ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ ให้ความสำคัญกับแบ่งงาน การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรช่วยแก้ไขปัญหามือประจำปัญหาในการทำงาน และการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็น ทรัพยากร ที่มีคุณค่า เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร สวัสดิการต่างๆ ควรมีการจัดการให้เหมาะสม เงินเดือนควรมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรืออาจจะมีการพิจารณาสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจาก กฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดอีกบ้างที่จะ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มมากขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเฉพาะบุคลากรสาธารณสุข อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีจำนวนไม่ มาก ถือไม่ได้ว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของบุคลากรสาธารณสุข ทั้งประเทศไทย จึงควรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อ จะได้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยภาพรวมให้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560). ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นข้อมูล วันที่ 5 กรกฎาคม 2565
- ข้อมูลเกี่ยวกับ กระทรวงสาธารณสุข (2565), สืบค้นข้อมูลวันที่ 2 กรกฎาคม 2565 จาก <https://www.moph.go.th/>
- ข้อมูลเกี่ยวกับ กระทรวงสาธารณสุข (2565), สืบค้นข้อมูลวันที่ 2 กรกฎาคม 2565 จาก กระทรวงสาธารณสุข (ประเทศไทย) - วิกีพีเดีย (wikipedia.org)
- ข้อมูลเกี่ยวกับ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกำแพงแสน เว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. สืบค้นข้อมูลวันที่ 2 กรกฎาคม 2565 <https://kampaengsaen.makewebeasy.co/>
- กัมภีร์ ทองพูน, ยามีละ เจ๊ะมะ, สิริกานต์ ทองพูน, สิริลักษณ์ ทองพูน (2563) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นข้อมูลวันที่ วันที่ 5 กรกฎาคม 2565
- ณัฐพรณ ชาญชัยกรรม (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นข้อมูลวันที่ 5 กรกฎาคม 2565
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นข้อมูลวันที่ 5 กรกฎาคม 2565
- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นข้อมูลวันที่ 5 กรกฎาคม 2565
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อ. เมืองเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี: สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นข้อมูลวันที่ 5 กรกฎาคม 2565
- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นข้อมูลวันที่ 5 กรกฎาคม 2565
- อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป จังหวัดปทุมธานี. สืบค้นข้อมูลวันที่ 1 กรกฎาคม 2565
- Herzberg, F., Snyderman, B. B., & Mausner, B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and sons.
- Northcraft, G. B., & Neale M. A. (1990). Organization behavior: A management challenge. Chicago: Dryden Press.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (3rd ed.). New York: Harper & Row.