

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

The factors affecting organizational mutuality of personnel in Thoen hospital, Lampang

นายณัฐพร วุทธิโกวิท^{1*}

¹สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

* ผู้รับผิดชอบบทความ

Natthapon Wutthigowit ^{1*}

E-mail : 6214154681@rumail.ru.ac.th

¹Faculty of Business Administration for Modern Managers, Ramkhamhaeng University, Thailand

* Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 160 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมเท่ากับ 0.947 และปัจจัยค่าจูน โดยรวม รวมเท่ากับ 0.955 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีตำแหน่งสายงานบริการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มีความความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2) ปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง และปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพัน; ปัจจัยด้านแรงจูงใจ; ปัจจัยค่าจูน

ABSTRACT

This research aims to 1) study demographic factors containing sex, age, marital status, educational level, monthly personal income, career types, designation and working experience which affects organizational mutuality in Thoen hospital, Lampang 2) study motivating factors containing advancement opportunity, independent work and accepted by colleagues which relates to organizational mutuality of personnel in Thoen hospital, Lampang 3) study hygiene factors containing relationships between colleagues, supervisor, compensation and benefits, office environment and work-life balance which relates to organizational mutuality of personnel in Thoen hospital, Lampang. This study was a non - experimental research. A sample of this study were 160 personnel who currently work in Thoen hospital, Lampang by using content validity exam. The Cronbach's Alpha is at 0.947 and total hygiene factor is at 0.955 used as instruments to collect analyzed data; frequency, average and standard deviation. T-Test examination and one-way ANOVA were used as hypothesis analyzing. The difference leads to pair comparison by using LSD and Multiple Regression Analysis.

The study indicates that population who are mostly female aging between 26-30 years old, being married, holding bachelor degree, having personal income between 15,001 - 25,000 baht, being officials, working in public service and working experience less than or equal to 5 years, the organizational mutuality of mentioned personnel is at high level. It was found that 1) motivating factors of independent to work is highest and 2) hygiene factors in colleagues relations is highest. The hypothesis showed that personnel in Thoen hospital, Lampang, being different in educational level, affects to organizational mutuality statically at 0.05. Moreover, the motivating factors, being accepted in colleagues, relates to the organizational mutuality. The hygiene factors, compensation and benefits and work-life balance, relates to the organizational mutuality of personnel in Thoen hospital, Lampang which is statically at 0.01 levels.

Keywords: binding; motivating factors; hygiene factors

บทนำ

การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่ทุกองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทัศนคติ มีความรู้สึกที่ดีและมีความพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าองค์กรไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันรวมและรวมไปถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่การลาออกในที่สุด อย่างไรก็ตามเชื่อว่าทุกองค์กรจะสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในการนำความรู้ความสามารถ ศักยภาพและความเชี่ยวชาญที่มีอยู่มาสร้างผลงาน ให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และเกิดคุณประโยชน์โดยรวมด้วยความเต็มใจ เช่นเดียวกับโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางที่ยังพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางยังไม่มีแรงจูงใจและความรู้สึกผูกพันในงานเท่าที่ควร สาเหตุมาจากลักษณะงานที่มีความกดดันสูง รวมถึงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งในปัจจุบันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นและยังไม่สามารถควบคุมได้ดี การให้การดูแลรักษาผู้ป่วยในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องเผชิญสภาวะความกดดันต่างๆ ทั้งจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด ความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ปัญหาในชีวิตส่วนตัวที่เป็นผลกระทบจากการระบาดของโรค ต้องเผชิญกับการสูญเสียต่างๆ ภาวะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไปกระทบต่อความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยภายใน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิด ความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความรู้สึกต่างๆ และระเบียบกฎเกณฑ์ของผู้บริหารที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ทำให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ สับเปลี่ยนโยกย้ายสายงานกันอยู่เป็นประจำ ซึ่งการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม มีการร่วมแรงร่วมใจการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะสามารถทำให้งานนั้นมีความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง” ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ที่มีปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ในส่วนปัจจัยค้ำจุน ที่มีทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง เพื่อนำผลงานวิจัยชิ้นนี้มาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ และให้มีความเข้าใจในพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากร และสามารถนำมาสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลต่อความผูกพันที่ดีในองค์กร ได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และจริยธรรม ที่องค์กรกำหนดที่ดีได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงานด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

ขอบเขตของเขตงานวิจัย

3.1 ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษากุศลกรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

3.2 ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ทั้งเพศชาย เพศหญิง ช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จนถึงอายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป ประเภทอาชีพ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ และตำแหน่งสายงาน สายงานบริการ สายงานบริหาร สายงานวิชาการ

3.3 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มีจำนวนทั้งหมด 256 คน (กลุ่มงานบริหาร โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง, 2565) จากคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานวิจัย จำนวน 160 ตัวอย่าง

3.4 ขอบเขตเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

3.5 ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

- 1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน

1.3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์ที่องค์กรตั้งไว้ ให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรทางองค์กรได้
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง สำหรับปรับปรุงปัจจัยในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร รวมถึงการสร้างความผูกพันที่ดีให้กับองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และจริยธรรม ที่องค์กรกำหนดที่ดีได้
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีความสนใจในเรื่องความผูกพันองค์กร โดยใช้ผลวิจัยนี้ไปพิจารณาและประยุกต์ใช้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เพื่อใช้ในการปรับปรุงด้านการพัฒนาองค์กรในด้านความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะก่อประโยชน์ และมีประสิทธิภาพต่อองค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หรือ Demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme = people แปลว่าประชาชน Graphy = writing up, description หรือ study แปลว่า การศึกษาหรือศาสตร์ ประชากรศาสตร์ จึงหมายถึง การวิเคราะห์ศึกษาทางสถิติทางประชากร ที่เกี่ยวข้องกับข้อกับโครงสร้างในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันหรือรับรู้เข้าใจถึงสิ่งต่างๆ ที่ต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการซึ่งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ กับศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษาเป็นตัวกำหนดใช้ในการแบ่งส่วนตลาดลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ตัวแปรด้านทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ประเม สตะเวทิน (2546) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล อาทิ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว และรายได้ ระดับการศึกษาและอาชีพ ซึ่งมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Delleur and Bell-Rokeah (1996) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่างๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎีเอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อนและได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่า ผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลใช้พลังงานเพื่อเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของตน โดยพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัย เป็นความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความต้องการของบุคคลนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการซึ่งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจเป็นปัจจัยคนละประเภทกัน กล่าวคือ ปัจจัยที่ทำให้คนพอใจ หรือไม่พอใจเป็นเรื่องที่สามารถแยกออกจากกันได้ ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นจิตใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)

เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 1.ความสำเร็จของงาน 2.ความก้าวหน้า 3.การยอมรับนับถือ 4.ความรับผิดชอบ 5.ลักษณะของงาน Maslow (1970) ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น คือ ความต้องการ ความปรารถนา ของมนุษย์ และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้ 1.ความต้องการทางร่างกาย 2.ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3.ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ 4.ความต้องการการยกย่อง 5.ความต้องการความสำเร็จในชีวิต บุศราคม รักท้วม (2562) กล่าวว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นการกระทำต่างๆ ของบุคคลทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และทำให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุนเป็นเหตุปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้มีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ตลอดเวลาแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นได้ โดยเป็นแรงจูงใจโดยตรงที่กระตุ้นให้เกิดความผูกพันในองค์กร ให้บุคคลที่ทำงานตอบสนองต่อการทำให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการซึ่งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยสุขวิทยาหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อย มากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ โดยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน เนื่องจากองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุนนี้มีหน้าที่ที่จะค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว ซึ่งได้แก่ 1.เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 2.โอกาสก้าวหน้า 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4.สถานภาพ 5.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 6.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7.การปกครองบังคับบัญชา 8.นโยบายและการบริหาร 9.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 10.สภาพความเป็นอยู่ 11.ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นีวัตต์ จุลจำเจริญทรัพย์ (2562) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลาแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นได้ โดยไม่ได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นความพึงพอใจโดยตรง แม้จะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ก็จะไม่เพิ่มความพึงพอใจ แต่หากขาดปัจจัยนี้จะเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งมีผลไปถึงความผูกพันในองค์กร ประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้ 1.สวัสดิการและค่าตอบแทน 2.ความมั่นคงในงาน 3.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4.นโยบายและการบริหาร 5.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 6.การปกครองบังคับบัญชา 7.สถานะทางอาชีพ 8.ความเป็นอยู่ส่วนตัว

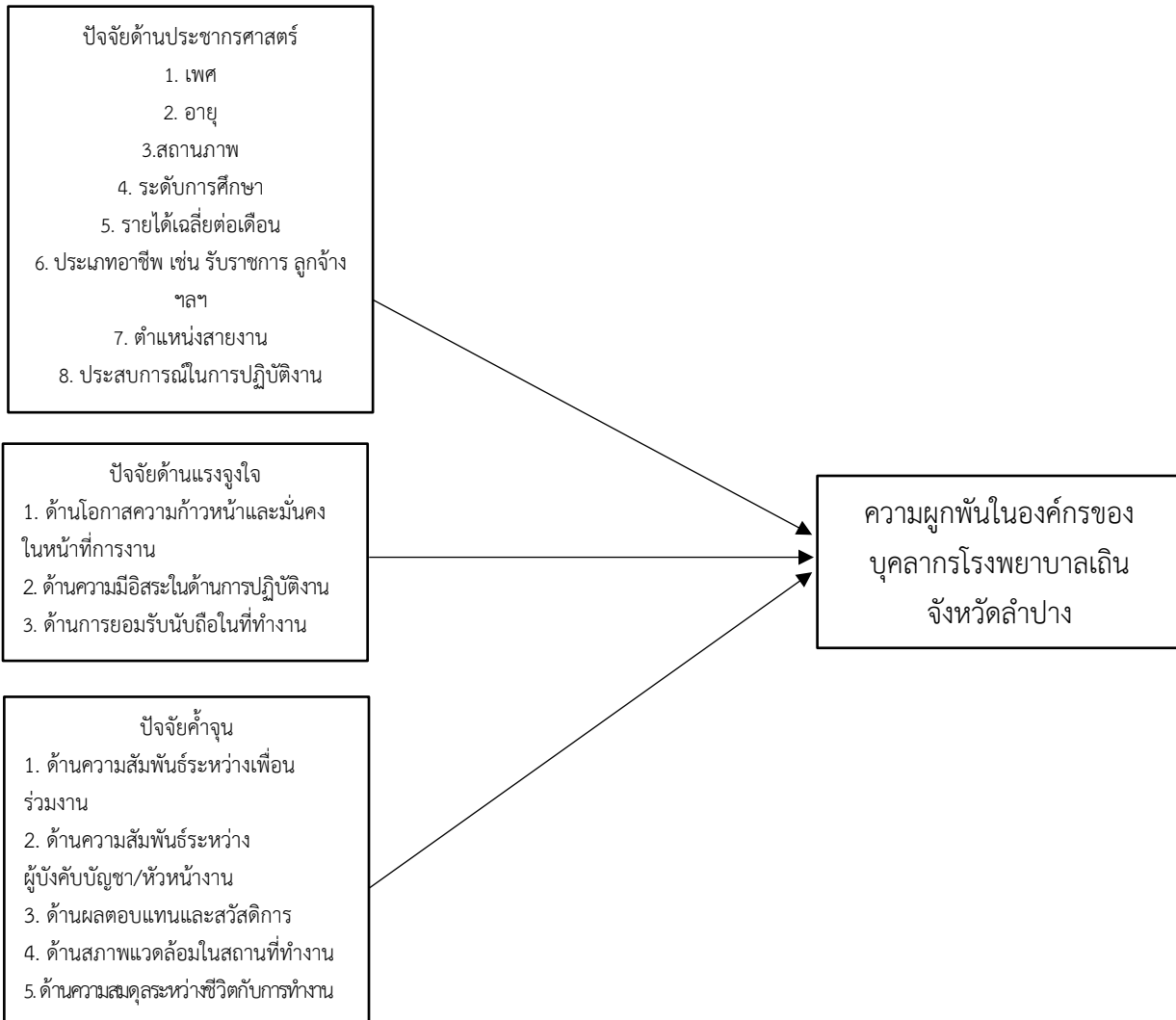
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) เป็นส่วนสำคัญที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นบุคลากรในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จและช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวบุคลากรกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดี ความศรัทธา และความดำรงอยู่ตลอดไปของการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1.คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
- 2.คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันในองค์กร แตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้นลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
- 3.ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง
3. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาตามสถานภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง คำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จากจำนวนประชากรทั้งหมด 256 คน จากการคำนวณ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและป้องกันการคลาดเคลื่อนสำหรับการใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 160 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และการให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อตอบปัญหาทางการวิจัยเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่กำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) ตอบเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันใน องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลขอลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามของข้อมูลปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลขอลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามของข้อมูลความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบสเกลขอลิเคิร์ต (Likert Scale) ใช้ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติในเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละและค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย ในการอธิบายลักษณะตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน 2. ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3. ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ต่างกัน

โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีของ LSD

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ 1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานภาพสมรส อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีประเภทอาชีพข้าราชการ มีตำแหน่งสายงานบริการ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วงต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มีความความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2. ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีเพศที่ต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบุศราคม์ รักท้วม (2562) กล่าวว่า พนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายจะมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล มากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับภรณ์ศิริรินทร์ ทันสมัย และดวงรัตน์ เจริญดี (2562) กล่าวว่า อายุ มีระดับความผูกพันในการทำงานที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของอายุแต่ละช่วงวัยให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีสถานภาพที่ต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ เบญญาภา นววรรณ (2563) กล่าวว่า พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนภูมิภาค ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ต่างกัน โดยพบว่า ค่า Sig.

0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส จะมีความผูกพันในองค์กรโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28466 และระดับการศึกษาปริญญาตรี กับระดับการศึกษาปริญญาโท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมแตกต่างเป็นรายคู่กับระดับการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33606 ซึ่งสอดคล้องกับ ฐพรพรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ไม่ ซึ่งสอดคล้องกับ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) กล่าวว่า บุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีกที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จะเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและในด้านต่าง ๆ มากกว่าบุคลากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 45,000 บาท

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางที่มีประเภทอาชีพที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) กล่าวว่า บุคลากรทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุขเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญของระบบบริการสุขภาพ เนื่องจากมีหน้าที่โดยตรง ในการให้บริการด้านสุขภาพของประชาชน บริการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยเฉพาะพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นกำลังหลักของระบบ เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ลักษณะงานเป็นแบบเวรผลัดสลับกันตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานค่อนข้างหนัก ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตคน ทำงานด้วยความเร่งรีบ เสี่ยงต่อการติดเชื้อ หรือบาดเจ็บจากการทำงาน ทำให้พยาบาลบางส่วนลาออกก่อนวัย และบางส่วนเปลี่ยนอาชีพ

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางที่มีตำแหน่งสายงานในหน่วยงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปิยะมาศ เกิดแสง (2562) กล่าวว่า พยาบาลที่ทำงานต่างแผนกกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร แต่มีความผูกพันด้านความภาคภูมิใจแลจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล ซึ่งเป็นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ไม่สอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) กล่าวว่า กำลังพลอุทหาเรื่อพระจุลจอมเกล้า ที่มีอายุการทำงานกับองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แสดงว่ากำลังพลที่มีช่วงอายุการทำงาน 1 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่าช่วงอายุการทำงาน 21 – 30 ปี และช่วงอายุมากกว่า 30 ปี เพราะบุคคลที่ทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาานอาจรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากกว่าบุคคลที่เพิ่งเข้าองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 2.1 ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง พบว่ายอมรับสมมติฐาน 2.1 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มากที่สุด เท่ากับ 0.289 ซึ่งสอดคล้องกับ นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.726 แสดงให้เห็นว่า ถ้าบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค มีปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากจะทำให้บุคลากรโรงพยาบาลหนองแคมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย

สมมติฐานที่ 2.2 ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.732 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์กรมหาชน) เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ อิสระในการทำงานเป็นการได้รับสิทธิเสรีภาพในการทำงานภายใต้ขอบเขต หน้าที่รับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 2.3 ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง พบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มากที่สุด เท่ากับ 0.378 สอดคล้องกับรัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และ ภูษิต วงศ์หล่อสายชล (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลของโรงพยาบาลด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร แสดงว่า พนักงานของโรงพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง

สมมติฐานที่ 3.1 ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มากที่สุด เท่ากับ 0.171 ซึ่งสอดคล้องกับพิรญาณ์ น้ำแก้ว (2563) กล่าวว่า ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น บรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรต้องมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา

สมมติฐานที่ 3.2 ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.2 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.292 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับวารุณี มลิทินทปัญญา (2561) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานในด้านผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเสมอภาค ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้คำปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงานพร้อมให้คำแนะนำเป็นปัจจัยที่มีค่าในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสุขในการอยู่ร่วมกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะจะเป็นเหตุผลที่ยังคงอยู่ในงาน

สมมติฐานที่ 3.3 ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ยอมรับสมมติฐานที่ 3.3 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปางมากที่สุด เท่ากับ 0.227 ซึ่งสอดคล้องกับ เบญญาภา นวลรอด (2563) ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรมอบแก่พนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการตามที่องค์กรกำหนด

สมมติฐานที่ 3.4 ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.299 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ บุศราคม รักท้วม (2562) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีที่จอดรถที่เพียงพอและปลอดภัย มีอุปกรณ์และเครื่องที่ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมพร้อมใช้งาน มีห้องอาหารและห้องน้ำสะอาดและเพียงพอต่อการใช้งาน มีห้องทำงานมีความสะอาด ปลอดภัยโรค และมีห้องทำงานที่มีความเหมาะสมไม่แออัด มีอากาศถ่ายเทสะดวก

สมมติฐานที่ 3.5 ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ยอมรับสมมติฐานที่ 3.5 มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มากที่สุด เท่ากับ 0.193 ซึ่งสอดคล้องกับ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีในองค์กร คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน เพราะว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องมีการหมุนเวียนการขึ้นปฏิบัติงาน ทำให้ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ และไม่สามารถหาเวลาส่วนตัวในการจัดการชีวิตตนเองได้ในบางครั้งจึงยังส่งผลเสียไปสู่งานที่ทำด้วย

ข้อเสนอแนะ

การนำผลวิจัยไปใช้

1. บุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี นอกจากนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความแตกต่างด้านการศึกษาของบุคลากรโดยนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการที่แตกต่างตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และสังคมจากการอาศัยการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) มีการส่งเสริมพัฒนาด้านการทำงาน การตอบสนองของบุคลากรด้วยการส่งไปประชุม สัมมนา และฝึกอบรมพัฒนาอยู่เป็นประจำ มีการพัฒนาบุคลากรด้านองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และส่งเสริมสนับสนุนสำหรับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ โดยการสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีความสนใจพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน มีการจัดตั้งทีมพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อร่วมระดมความคิดร่วมกัน มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกันในองค์กร โดยการให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ สื่อสารและสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ กับบุคลากรในองค์กร และสร้างการเรียนรู้กันภายในองค์กร ทำให้ได้ทิศทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากร เป็นไปตามมาตรฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ มีการกำหนดมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร โดยมอบหมายงานควรจะต้องกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมอบหมายแสดงความเห็นในการงานที่ตนเองได้รับรับผิดชอบ เพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรได้รู้สึกถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และยังส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดไปอย่างมั่นคง องค์กรควรมีการทำงานนโยบายเกี่ยวกับการประเมินความรู้

ผลงาน ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม เสมอภาค และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ตามประสบการณ์หรือความสามารถที่มากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การผลิตผลงานทางวิชาการ เอกสารงานวิจัย และนวัตกรรมใหม่ๆ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ การศึกษาดูงาน ทั้งในและนอกประเทศ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ การพัฒนาและการเรียนรู้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้เกิดงานสำเร็จตามที่ต้องการ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล องค์กรควรสนับสนุนและให้ความร่วมมือกับบุคลากรที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ทั้งความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ควรได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในองค์กร และภายนอกองค์กร การได้รับความยอมรับ ความไว้วางใจ และคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในงานที่ตนได้รับผิดชอบ ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันและความรู้สึกว่าจะงานที่ปฏิบัติอยู่ ช่วยให้มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากองค์กร และบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้ปฏิบัติรับงานที่สำคัญขององค์กร การได้รับการแสดงยินดี การยกย่องชมเชย และการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเมื่อมีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้เกิดงานสำเร็จตามที่ต้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้ และปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล เน้นการสร้างพื้นฐานพัฒนาและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน และมีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เมื่อเกิดปัญหาจะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีความเคารพและยอมรับในความคิดเห็นของกันและกันในทุกระดับงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำหรับการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในทุกระดับมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เห็นคุณค่าของการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานในองค์กร มีการจัดงานประจำปี เช่น งานวันปีใหม่ หรืองานกีฬา ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้เกิดงานสำเร็จตามที่ต้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้ และปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการปรับปรุงและจัดนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นเงินเดือน หรือฐานเงินเดือน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทน และการให้สวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสม มีการปรับฐานเงินเดือนเมื่อถึงเกณฑ์ กำหนดการประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นไปอย่างเป็นธรรม มีการจ่ายค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่บุคลากรได้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งในสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้องค์กร และคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และความสามารถเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับองค์กร การจ่ายค่าตอบแทนควรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน หรือตามภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล ตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันสุขภาพ เป็นการลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรในองค์กร มีการให้รางวัล และการชมเชยประจำปีสำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้เกิดงานสำเร็จตามที่ต้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้ และปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ควรมีการปรับปรุงในด้านการบริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้จัดสรรเวลาทำงานให้มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน ให้ไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ให้บุคลากรได้มีเวลาได้พักผ่อน ดูแลตนเอง และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม มีการมอบหมายปริมาณงานที่ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ไปกระทบในวันหยุดพักผ่อน เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ในวันหยุด เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากร สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้ เช่น งานจัดเลี้ยงในโอกาสต่างๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้เกิดงานสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ และปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

การเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เช่น ภูมิลำเนาของบุคลากร ขนาดองค์กรประกอบของครอบครัว หรือค่าใช้จ่ายต่อเดือน เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานวิจัย

2. ในการในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ ตำแหน่งสายงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งต่อไป ศึกษาปัจจัยประชากรเปรียบเทียบด้านเจเนอเรชั่น ทั้ง 4 กลุ่ม คือ กลุ่ม 1 Baby Boomer หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 54-72 ปี กลุ่มที่ 2 คือ Gen X ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 38-53 ปี กลุ่มที่ 3 คือ Gen Y อายุระหว่าง 21-37 ปี กลุ่มที่ 4 คือ Gen Z อายุระหว่าง 8-20 ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานวิจัย

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลทั้ง 13 อำเภอ ในจังหวัดลำปาง เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา อันจะทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

4. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลของภาครัฐ จึงควรมีการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา อันจะทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

5. ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร เช่น ด้านนโยบายองค์กร นโยบายการดำเนินงานของภาครัฐ ด้านลักษณะงาน ด้านการรับมือกับสถานการณ์โรคในปัจจุบัน เช่นโรคโควิด-19 เป็นต้น อันจะทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางที่เป็นประโยชน์มากขึ้น

6. ในการศึกษาครั้งนี้โดยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิเคราะห์ข้อมูลการใช้สถิติด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ที่มีคำถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกคำตอบอยู่แล้ว ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ศึกษาไม่ครบถ้วน โดยโยการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นประโยชน์มากขึ้น และเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชญาบุช วุฒิศักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรคต. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก
- นิวัตต์ จุลจำเจริญทรัพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เบญญาภา นวลรอด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สิ้นทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: พิริญญา น้ำแก้ว. (2563). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภรณ์ศิริพันธ์ ทันสมัย และดวงรัตน์ เจริญดี. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัฐพล นิธินันท์กุลภัทร และภูษิต วงศ์หล่อสายชล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบุรินทร์. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
- โรงพยาบาลเถิน. (2565). ประวัติและความเป็นมา. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก <http://www.thlp.moph.go.th/11152/>
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรีศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์การของ อุ้ทหารเรือ พระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3(2), 18–29
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function*. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56.
- Taro Yamane (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rdEd.New York. Harper and Row Publications.