

ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน
(Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี
Supportive Factor and Job characteristic Influencing Medical Personal's
Job Engagement in Nonthaburi Province

สุพิน รุ่งเรือง

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supin Rungrueang

E-mail: 6214155534@rumail.ru.ac.th

Department of Management Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University,

Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีต่อปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) (2) วิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้รับการรับรองด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.93 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ทั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อตัวแปรปัจจัยสนับสนุนในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อตัวแปรด้านลักษณะงานค่อนข้างมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านประเภทของงาน ด้านความท้าทายความสามารถ ด้านความท้าทายในงาน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อตัวแปรความผูกพันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยสนับสนุน; ปัจจัยด้านลักษณะงาน; ความผูกพันในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this study aimed to (1) investigate the consumers' attitude toward service quality, brand preference, and their repurchase decisions for ordering the electrical appliance via online system; (2) analyze the effects of service quality and brand preference on repurchase decisions via online system, the administered questionnaire with the reliability value of 0.982 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The research finding was revealed that the average respondents perceived that supportive factor and job characteristic were rather highly important factors. Moreover, the respondents rather strongly about their job engagement to order electrical appliances via online system.

According to the hypothesis testing that was statistically significant level at 0.05, it was proved that supportive factor and job characteristic affected consumers' repurchase decisions to order electrical appliances via online system respectively.

Keyword: Supportive Factor; Job Characteristic; Job Engagement

บทนำ

"ความผูกพันต่อองค์กร" หมายถึง พฤติกรรมทัศนคติหรือความรู้สึก และพฤติกรรมในด้านบวกที่พนักงานให้ต่อองค์กร โดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะมีส่วนร่วมและกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้รับการยอมรับในองค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังให้กับการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร (Hewitt Associates, 2011) ดังนั้นการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเองและองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กรและเป้าหมายที่สำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรในเรื่องต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการ ค่าจ้าง เงินเดือน ความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงถือว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลักสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน เพราะความผูกพันจะสามารถทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจ พร้อมทั้งจะเสียสละทุ่มเท ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นผลทำให้บุคลากรยินดีที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลง

การที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงานนั้นควรพิจารณาถึงปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยด้านลักษณะงานดังที่ บุศราคม รักท้วม, 2562 ได้อธิบายว่าปัจจัยสนับสนุนว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นพนักงานให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยที่แรงจูงใจนั้นอาจจะมาจาก เงินเดือน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ และอื่นๆ ในขณะที่ อุทุมพร มะโนคำ, 2562 ได้อธิบายไว้ว่าลักษณะงาน เป็นการออกแบบงาน การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่าง ๆ ในงานความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งสามารถทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน และ ปุณย์จริย แสงอากาศ, 2557 ได้อธิบายไว้ว่าคุณลักษณะงาน วัดจากการรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันในการปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ เพื่อที่จะปรับปรุงและวางแผนในการพัฒนาการองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรทางการแพทย์ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่จะทำให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงานจะส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ หรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีต่อปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement)
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement)

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษาและนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัว ความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกันตัวแปรที่ศึกษานี้ ประกอบด้วยตัวแปรประเภทต่างๆ ได้แก่ ตัวแปร

อิสระหรือตัวแปรต้นคือ ปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และตัวแปรตามคือ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตามที่กำลังมาข้างต้น จะนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกัน ดังนี้

1. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์

2. การส่งผลหรือการมีอิทธิพลต่อกันระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่ได้นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ องค์กรทางการแพทย์และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องโดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นกรอบความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้นในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยด้านลักษณะงาน และตัวแปรตาม คือความผูกพันในการปฏิบัติงาน

1.1 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน

ณัฐพัฒน์ ฐิระเวช (2563) ได้ให้ความหมายถึงปัจจัยสนับสนุนว่าเป็นพลังที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอกที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะกระทำบางอย่างให้เกิดผล

ที่ต้องการในองค์กรเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจมุ่งมั่นในการทำงานก็จะทุ่มเทจนเกิดเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ในขณะที่บุศราคม รักท้วม (2562) ได้ให้ความหมายถึงปัจจัยสนับสนุนว่าเป็นสิ่งที่จะกระตุ้นพนักงานให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยที่แรงจูงใจนั้นอาจจะมาจาก เงินเดือน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ และอื่นๆ

นอกจากนี้ศศิมาศ หอมบุญมา (2559) ได้อธิบายว่าปัจจัยสนับสนุนเป็นทัศนคติในทางบวกเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง กระตุ้นส่งเสริมการแสดงผลการออกมาในทางสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานไปในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร

1.2 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

อุทุมพร มะโนคำ (2562) ได้ให้ความหมายถึงลักษณะงานว่า เป็นการออกแบบงาน การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งสามารถทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน

ในขณะที่ ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้อธิบายว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นการสร้างความรับรู้การระบุดคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการ บรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอื่นจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

นอกจากนี้ ปุณย์จริย แสงอากาศ (2557) ได้อธิบายไว้ว่าคุณลักษณะงานที่วัดจากการรับรู้ของผู้ทำงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นความรู้สึกจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆในการปฏิบัติงาน

1.3 การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในการปฏิบัติงาน

ณัฏฐพัฒน์ วีระเวช (2563) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันในการปฏิบัติงานว่าเป็นสภาวะจิตใจทางบวกของบุคคลที่มีต่องาน รู้สึกว่างานของตนมีความหมาย ทั้งยังรู้สึกว่าจะสามารถบริหารจัดการงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบได้ และมีความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคตของตน

ในขณะที่ Kahn (1990) ได้ให้คำนิยามความรู้สึกผูกพันในงานหมายถึงการควบคุมตนเองในการทำงานกับองค์กร ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันในงาน เขาจะแสดงตัวตนของเขาในการแสดงออก ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย คือ เป็นการใช้พลังงานในการทำงาน ด้านความคิด คือเป็นการจดจ่ออยู่กับงาน และด้านจิตใจ เป็นการใส่ใจจิตใจให้กับงาน

นอกจากนี้ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันในการปฏิบัติงานต่อองค์กรคือความรู้สึกของผู้ทำงาน มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์และมีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ บุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เทคนิคการแพทย์ กายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย นักสาธารณสุขชุมชน รวมทั้งผู้ที่มีหน้าที่ในการดูแลรักษาผู้ป่วยในด้านอื่นๆ ด้วย และอาศัยอยู่ในบริเวณเขตจังหวัดนนทบุรี

1.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้เนื่องจากไม่มีแหล่งข้อมูลที่ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้

2. ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป

2.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนเพราะไม่สามารถหาแหล่งข้อมูลที่รายงานจำนวนดังกล่าวได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคำนวณจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1977) ซึ่งเป็นสูตรการคำนวณที่ใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร ดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

Z = ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 93 เท่ากับ 1.89

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.07

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 182.25 หรือ 183 ตัวอย่าง
ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากต้องการสำรองความผิดพลาดที่อาจเกิดจากความผิดพลาดจากการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผิดพลาดหรือตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

3. เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

3.1 ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรัน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย

3.1.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

3.1.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความท้าทายในงาน ด้านประเภทของงาน ด้านความท้าทายความสามารถ มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่องความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ได้แก่ ด้านความรู้สึกต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนนโดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

3.3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้

ชื่อตัวแปรต้น และตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา
1. ปัจจัยสนับสนุน	0.89
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.90
3. ความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement)	0.88
ค่ารวม	0.93

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวรวมทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.93 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

4.1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้มาตรวจวัดนามบัญญัติ และมาตรวจวัดอันดับ (ทิพย์สิริ กาญจนวาสิ และศิริชัย กาญจนวาสิ, 2564)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งใช้มาตรวจวัดอันดับ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีต่อปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี

ซึ่งการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ในรูปแบบของการส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระ (ต้น) ที่ใช้มาตรวจวัดอันดับภาค และตัวแปรตามที่ใช้มาตรวจวัดอันดับภาค

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ (ต้น) มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis)

ในการวิเคราะห์ดังกล่าวเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่าเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งมีการกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี

สรุปสถิติข้างต้นที่นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ และเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แสดงใน

5. การแปลผลค่าสถิติ

เนื่องจากค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์ ต้องมีการแปลผลโดยในความหมายในลักษณะของความมาก – น้อย หรือ ความสูง – ต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดช่วงชั้น ซึ่งสะดวกต่อการแปลผล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}}$$

ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

5 = ระดับค่าคะแนนสูงสุด

1 = ระดับค่าคะแนนต่ำสุด

ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้ $= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$

5

ดังนั้นในการแปลผลค่าต่างๆ ที่คำนวณได้ของงานวิจัยฉบับนี้ จึงมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ แปลผลได้ว่า

1.00 – 1.80 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญน้อย

1.81 – 2.61 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญค่อนข้างน้อย

2.62 – 3.42 แปลผลได้ว่า ไม่แน่ใจ

3.43 – 4.23 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญค่อนข้างมาก

4.24 – 5.00 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญมาก

สรุป และอภิปรายผล

เป็นการนำเสนอสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ สำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้สำหรับ ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และข้อเสนอแนะประเด็นที่ผู้วิจัยงานฉบับนี้เห็นว่าควรจะมีการศึกษาต่อไปสำหรับผู้สนใจ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ เนื้อหาโดยใช้ความเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา นอกจากนี้แบบสอบถามที่ใช้ดังกล่าวมีการตรวจสอบความเชื่อถือได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.93 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ซึ่งได้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ สะดวกในที่นี้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรีที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการศึกษา ครั้งนี้คือ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เทคนิคการแพทย์ กายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย นัก สาธารณสุขชุมชน รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาผู้ป่วยในด้านอื่นๆ ด้วย และเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันในการปฏิบัติงาน สถิติที่นำมาใช้เพื่อการ วิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) เนื้อหาที่นำเสนอประกอบด้วย

1. สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาตามประเด็นต่อไปนี้ คือ

- 1.1 สรุปผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการทดสอบสมมุติฐานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์

2. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลของการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาอธิบายถึงความสอดคล้องระหว่าง ผลการศึกษาที่ได้กับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำมาใช้กับการศึกษาครั้งนี้

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้

ผู้วิจัยได้มีการเสนอแนะถึงการนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอันประกอบด้วย

- 3.1 องค์กรทางธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับด้านการให้บริการ เช่น โรงพยาบาลและสถานบริการ พยาบาล การให้การบริการด้านการแพทย์ โดยสามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทาง ในด้านต่อไปนี้ คือ
 - 3.1.1 การพัฒนาการรับรู้ การสร้างทัศนคติในเชิงบวกในเรื่องคุณค่าของงานที่ทำว่ามี ความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของงาน ด้วยการชี้แจงรายละเอียดทุกขั้นตอนของงานตั้งแต่ต้นจนจบให้บุคลากรเห็นว่าการงานนั้นมี ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานแก่กลุ่มเป้าหมาย

3.1.2 การพัฒนากลยุทธ์ด้านส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะให้กลุ่มเป้าหมายปรับตัวพฤติกรรมและทัศนคติให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน

3.2 นักวิชาการทั่วไปจะได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อไป

3.3 บุคคลทั่วไปจะได้รับรู้ถึงข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งจะช่วยในการปรับทัศนคติและพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานได้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาชีพ และรายได้ต่อเดือน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71 โดยมีอายุอยู่ในช่วง 30 - 40 ปี ร้อยละ 52 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 68 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 54 ในขณะที่อาชีพซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอยู่นั้นคือ อาชีพเป็นเภสัชกร/พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 29.5 ซึ่งส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 25.5

1.2 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.2.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านปัจจัยสนับสนุนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.47) เมื่อเรียงลำดับปัจจัยสนับสนุนในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.53), ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.55), ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.67), และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

1.2.2 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจด้านปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.42) เมื่อเรียงลำดับปัจจัยด้านลักษณะงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประเภทของงาน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.45), ด้านความท้าทายความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.52), และด้านความท้าทายในงาน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

1.2.3 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการสำรวจความผูกพันในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.41) เมื่อเรียงลำดับความผูกพันในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.44), ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.51), และด้านความรู้สึกต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

1.2.4 ผลสรุปการศึกษาที่ต้องการวิเคราะห์ว่าปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1

ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบจากปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement)

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ปัจจัยสนับสนุน	0.16	0.19	2.58	0.01*
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.33	0.34	4.65	0.00*

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement)

ค่าสถิติ: R-square = 0.21, df= 2,197, F= 25.70, P ≤ 0.05*

จากการศึกษาพบว่าตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวส่งผลกระทบต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

2. การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) ของบุคลากรทางการแพทย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี มีปัจจัยสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยสนับสนุนด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ บุศราคม รักท้วม (2562) ที่อธิบายว่าความรู้สึกของพนักงานในบริษัทที่มีต่อการทำงานในองค์กร เช่น ความยั่งยืนของหน้าที่การงานที่ทำให้รู้สึกมั่นคง สามารถที่จะดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ชื่อเสียง ขนาดองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจะเห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิมาศ หอมบุญมา (2559) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง มีต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของครู

ปัจจัยสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพัฒน์ รัฐระเวช (2563) ที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในระดับสูงจะส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมากขึ้น มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุศราคม รักท้วม (2562) การมีสภาพแวดล้อมการทำงานภายในที่เหมาะสมจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เกศริน ปงกวาน (2558) การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมล้วนมีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานต่อองค์กร

ปัจจัยสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็องส์-ฌัก ฌีระเวซ (2563) ที่อธิบายว่าปัจจัยเชิงจิตในความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในระดับสูง จะส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมากขึ้น มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุศราคม รักท้วม (2562) บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จีระวัชร อเนกวิถิ (2559) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็องส์-ฌัก ฌีระเวซ (2563) ที่อธิบายว่าปัจจัยเชิงจิตในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในระดับสูง จะส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานมากขึ้น มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นทุ่มเทให้งานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุศราคม รักท้วม (2562) พนักงานมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับดีมาก และมีการให้ความสำคัญกับเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นพิเศษที่จะได้รับมาก เกศริน ปังกวาน (2558) ปัจจัยแรงจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนจากการที่ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม งานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบล้วนมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี มีปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยลักษณะงานด้านประเภทของงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ปกภณ จันทศาตร์ (2559) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านประเภทของงานและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรเอกชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปุณย์จริย แสงอากาศ (2557) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายความสามารถ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็องส์-ฌัก ฌีระเวซ (2559) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานไม่ว่าจะเป็นด้านความท้าทายความก้าวหน้าส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปุณย์จริย แสงอากาศ (2557) ลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน ด้านประเภทของงานที่ทำให้มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทหลักแห่งหนึ่ง

ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายในงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ปุณย์จริย แสงอากาศ (2557) ลักษณะงานด้านความท้าทายของงาน ด้านประเภทของงานที่ทำให้มีผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทหลักแห่งหนึ่ง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านงานมีความหลากหลาย งานมีความท้าทาย ส่งผลต่อพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการพิจารณาปัจจัยสนับสนุนนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรีควรพิจารณาให้ ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บุคลากรทางการแพทย์เพื่อให้เกิดความผูกพันใน การปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยมีประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ งานที่ทำ อยู่มีความมั่นคงในระยะยาว งานมีความมั่นคงเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น และรายได้ ค่าตอบแทนจาก การทำงานมีการจ่ายตรงเวลา, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ มีเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตรไมตรีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการจัดระบบดูแลความปลอดภัยในขณะ ทำงาน และมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมพร้อมใช้งาน, ด้านความก้าวหน้าใน การทำงานมีประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อยกระดับทักษะในการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และองค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ, ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน มีประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ การประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนควรมี หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณ ความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการต่างๆ ตามลำดับค่าเฉลี่ย

ในการพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในการแพทย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี ควร พิจารณาให้ ความสำคัญเพื่อให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านประเภทของงาน มีประเด็นที่ให ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ งานที่ได้รับ มอบหมายเป็นงานที่พัฒนาความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่อง และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้อง พบปะสื่อสารกับบุคคลและองค์กรภายนอก, ด้านความท้าทายความสามารถ มีประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรกคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังและรอบคอบเป็นพิเศษ งานที่ได้รับ มอบหมายเป็นงานที่มีปริมาณมาก งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามสูงจึงจะสำเร็จ, ด้าน ความท้าทายในงานประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้และทักษะ ความสามารถอย่างมาก งานที่รับผิดชอบแตกต่างจากงานของผู้อื่นทั้งปริมาณและความยากของงาน และ งานที่รับผิดชอบมีความแปลกใหม่ ตามลำดับค่าเฉลี่ย

ในการพิจารณาความผูกพันในการปฏิบัติงาน (Job Engagement) นั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาในการแพทย์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี ควรพิจารณาให้ ความสำคัญเพื่อให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน บรรทัดฐานทางสังคม ประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ ท่านจะทำงานเพื่อองค์กรโดยไม่เปิดเผย ข้อมูลความลับแก่ภายนอก ท่านจะทำงานอย่างเต็มความสามารถให้เหมาะสมกับผลตอบแทนที่ได้รับจาก องค์กร และท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย, ด้านความต่อเนื่อง ประเด็นที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ ท่านยินดีจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร สามารถแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรเพื่อให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้ ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเพราะจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น, ด้านความรู้สึกรักต่อองค์กร ประเด็น ที่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าร่วมงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในขณะนี้ ท่านมี

ความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานทำให้ท่านมีกำลังใจที่จะทำงานในองค์กร ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนในการทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย ตามลำดับค่าเฉลี่ย

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

4.1 ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

4.1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับ ไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

4.1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษางานบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

4.2 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิรภัทร เอนกวิถิ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพัฒน์ วีระเวช. (2563). แรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐธพงษ์ สุภักดิ์. (2559). ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่