

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล
FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEE AT
LA-NGU HOSPITAL, SATUN PROVINCE

ปณัสยา บารา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Panasya Bara

Email: 6414993048@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทน เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หากค่าความถี่ (Frequencies) หากร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลละงู ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีสถานภาพสมรสจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีประเภทอาชีพในหน่วยงานเป็นข้าราชการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มีตำแหน่งสาย

งานในหน่วยงานเป็นสายงานบริการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6–10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลตะลุง จังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีระดับความสำคัญมากคือ ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงานตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลตะลุง จังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ความผูกพัน, โรงพยาบาล

ABSTRACT

The Reserch of Factors affecting organizational commitment of employee at La-ngu hospital, Satun province. The purpose of this study was to study factors affecting organizational commitment of personnel of La-ngu hospital, Satun Province, including motivation factors, Opportunity for career advancement and stability in terms of independence in operation respect in the workplace compensation, salary and welfare relationship with other people in the organization the balance between life and work and commitment to the organization consisting of confidence accepts the goals and values of the organization. Willingness to devote work for the benefit of the organization on the desire to maintain membership of the organization.

The population in this research is Personnel at all levels of La-ngu hospital, Satun Province who work at La-ngu hospital, Satun province. The sample group who responded to the questionnaire were 181 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed using a computer program. If the frequency (Frequencies) Find the percentage (Percentage) average (\bar{X}) standard deviation (SD).

The results showed that personnel working in La-ngu hospital who answered all questionnaires of 181 people, most of them were female, 140 people, representing 77.3 percent aged 36 - 45 years, 60 people, representing 32.2% There were 107 marital status, representing 59.2%. There were 141 bachelor's degrees, representing 77.9 percent. Have an average monthly income of 15,001 – 25,000 baht, 58 people, representing 32.0% There are 106 civil servants in the agency, accounting for 58.6 percent. There are 108 people in the service department, representing 59.7 percent. with 6-10 years of work experience, 42 people, representing 23.2%.

The results showed that motivation factors affecting organizational engagement of Personnel La-ngu hospital, Satun province overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that the most important aspect was the relationship with other people in the organization. The most important item is respect in the workplace. Opportunity for advancement and stability in work, compensation, salary and welfare, work-life balance and in terms of independence in operation, respectively.

The results showed that organizational commitment of personnel La-ngu hospital, Satun province, overall was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level of opinion was willingness to devote to work for the benefit of the organization. The desire to maintain membership of the organization and confidence in accepting the goals and values of the organization The desire to maintain membership of the organization and confidence, accepting the goals and values of the organization, respectively.

keyword: Motivation factor, relationship, hospital

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญให้แก่องค์กร และเพื่อเป็นการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่แต่ละองค์กรได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล เป็นหน่วยงานด้านสุขภาพที่ต้องทำงานท่ามกลางความกดดันที่สูงจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ระบาดก่อนหน้านี้ และยังมีโรคระบาดอื่นๆที่ยังมีอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและเหนื่อยล้าได้ ดังนั้นจึงอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

ผู้วิจัยจึงอยากทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล โดยผลของการวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจ นำผลการวิจัยเป็นแนวทางเสนอแนะในการปรับปรุงหรือใช้ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทอาชีพ เช่น รับราชการ, ลูกจ้าง ตำแหน่งสายงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนบุคลากรโรงพยาบาลละงู มีจำนวนทั้งหมด 331 คน จึงคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานวิจัย จำนวน 181 ตัวอย่าง

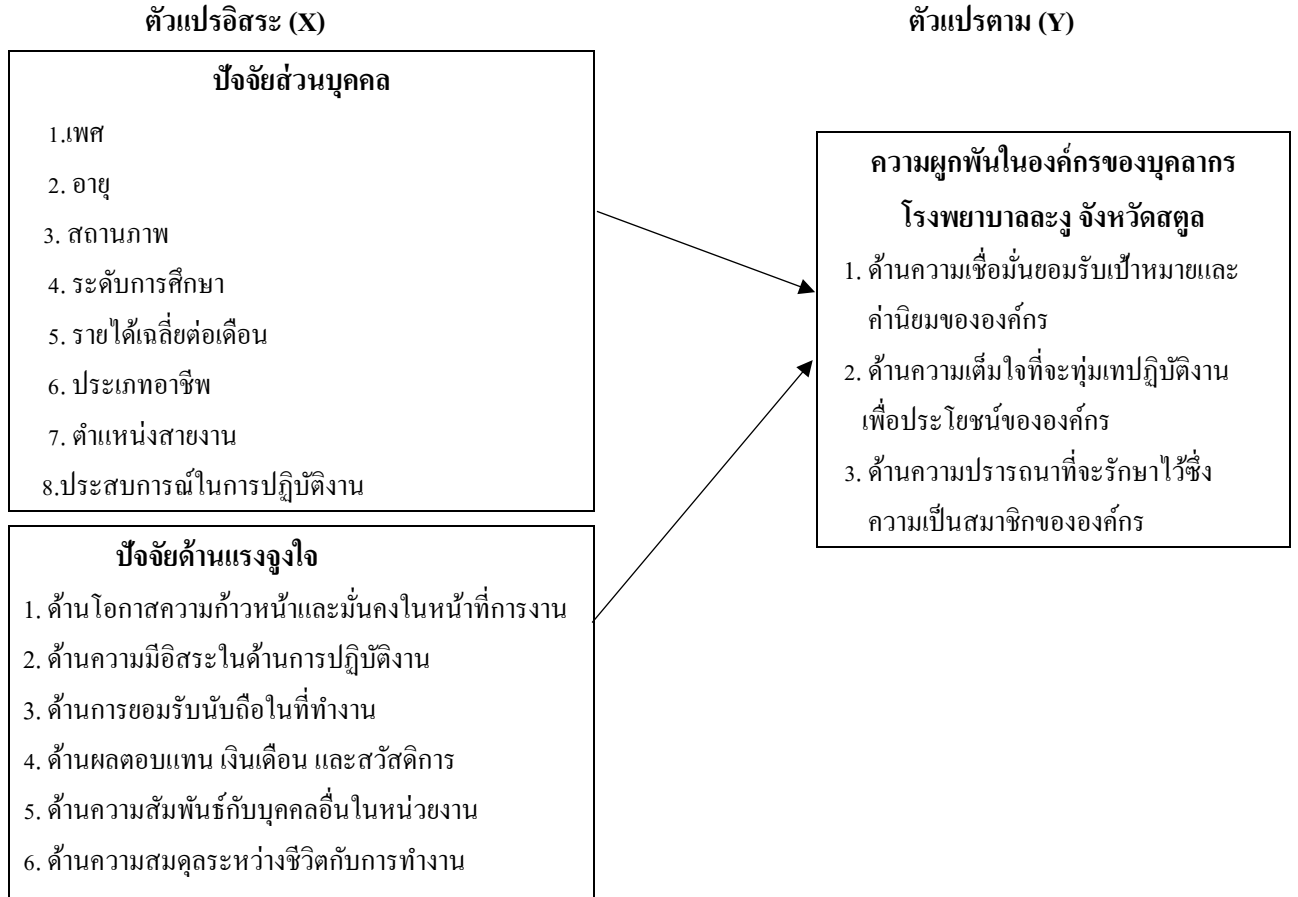
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์ที่องค์กรได้วางไว้ให้มีความสอดคล้องกับบุคลากรขององค์กรได้
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล ในการปรับปรุงปัจจัยเพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรจนส่งผลเป็นความผูกพันในองค์กร รวมทั้งการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และจริยธรรม ที่องค์กรกำหนดไว้ได้เป็นอย่างดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ความพึงพอใจส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยกย่องนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา, ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow, 1970) แรงจูงใจที่แสดงออกในลักษณะตามความต้องการของมนุษย์ สรุปลงได้ 5 ขั้น ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น (และ) 5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต, ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจไฟสามฤดู (McClelland, 1961) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์เพื่อให้ ได้มาซึ่งความสำเร็จประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลักคือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการความผูกพัน, ทฤษฎีจูงใจของ (Mcgregor, 1960) ศึกษาแรงจูงใจในรูปแบบลักษณะของบุคคล ทั้งด้านที่ดีและด้านไม่ดี โดยตั้งสมมติฐาน ทฤษฎี X ทางด้านที่ลบ (Negative) เช่น ความเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน และ ทฤษฎี Y ทางด้าน

บวก (Positive) เช่น ตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ, ทฤษฎีความคาดหวังของ (Vroom, 1964) แนวคิดของทฤษฎีแรงจูงใจในรูปแบบของความคาดหวัง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความคาดหวังที่เชื่อมโยงกัน เกิดขึ้นเมื่อมีความคาดหวัง เช่น ทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ความคาดหวังจากผลตอบแทนที่จะได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง, ทฤษฎี ERG (Alderfer, 1972) แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐาน เช่น น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม 2) กลุ่มที่ต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน 3) กลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Porter; et al. 1974) การแสดงออกต่อองค์กรอย่างแท้จริง 3 ลักษณะ 1) ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และกระบวนการเกิดความผูกพันต่อองค์กร 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเริ่มเข้าทำงาน และขั้นตอนความผูกพัน ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กร (Mayer and Allen, 1997) โดยลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถจำแนกได้ 3 ส่วน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม (ภคินี ดอกไม้งาม, 2546) คือ 1) แนวความคิดด้านทัศนคติต่อองค์กร 2) แนวความคิดทางพฤติกรรม และ 3) แนวความคิดด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และความผูกพันต่อองค์กร (Kanter, 1968) มีองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันต่อเนื่อง ความผูกพันยึดติด และความผูกพันควบคุม เป็นความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติยึดถือ เชื่อฟัง และองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร (Greenberg and Baron, 1993) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านสังคม ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หรือองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน (Spector, 2000) คือ 1) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง 2) ความผูกพันทางอารมณ์ 3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล

โรงพยาบาลละงู เป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับกลางขนาด 90 เตียง ให้บริการแก่ผู้ป่วยด้านการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคฟื้นฟูสภาพ โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความสุข ภายใต้อบรมภาคการทำงานที่อบอุ่นและเอื้ออาหาร พัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ภายใต้วิสัยทัศนคติองค์กร โรงพยาบาลชุมชน คุณภาพมาตรฐาน บริหารเครือข่าย จุดหมายสุขภาพ (โรงพยาบาลละงู, สิงหาคม 2566)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลชนก อาชวยณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ความคิด และการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยประสพการณ์ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ศุภพิชญ์ สุข โภสมศ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ พบว่า ด้านความทุ่มเท ทิศตัวเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด

เอกพล พันธุ์โชติ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. พบว่า การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสูงที่สุด

สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทากรเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ภูริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่าความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ชนิน ทองประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

อภิวัชร ฉายอรุณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมเชิงรุก ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นการวิจัยแบบทราบจำนวนประชากร จึงคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จากจำนวนประชากรทั้งหมด 331 คน จากการคำนวณ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและป้องกันการคลาดเคลื่อนสำหรับการใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 181 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปีจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05–1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารุ่นนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยวิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 36–45 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมาคืออายุ 26–35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7, อายุ 46–55 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2, อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือสถานภาพโสดจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท

จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001–35,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001–45,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001–50,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประเภทอาชีพในหน่วยงานเป็นข้าราชการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือมีประเภทอาชีพในหน่วยงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8, ประเภทอาชีพในหน่วยงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2, ประเภทอาชีพในหน่วยงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และประเภทอาชีพในหน่วยงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งสายงานในหน่วยงานเป็นสายงานบริการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือมีตำแหน่งสายงานในหน่วยงานเป็นสายงานวิชาการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และตำแหน่งสายงานในหน่วยงานเป็นสายงานบริหาร จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6–10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16–20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0, มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21–25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6, มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5, มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11–15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7, มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 26–30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ส่วนข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001–25,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีประเภทอาชีพในหน่วยงานเป็นข้าราชการ จำนวน

106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มีตำแหน่งสายงานในหน่วยงานเป็นสายงานบริการ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6–10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ การยอมรับนับถือในที่ทำงาน โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสระบุรี จังหวัดสระบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน และด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ รู้สึกอยากอยู่กับองค์กรต่อไป และการมอบหมายงานตรงความสามารถ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ การประเมินงานที่เป็นธรรม สนับสนุนความรู้ใหม่ๆ โอกาสเลื่อนตำแหน่งที่เท่าเทียม และส่งเสริมการฝึกอบรม ตามลำดับ อภิวัชร ฉายอรุณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับมากที่สุด คือ งานที่ทำตรงความสามารถ ส่วนระดับมากที่สุด คือ โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่องาน และองค์กร คิดสร้างสรรค์พัฒนางานให้สำเร็จและกำหนดเป้าหมายในงานเอง แต่กฎระเบียบมักจำกัดอิสระในการทำงาน ตามลำดับ กมลชนก อาษาณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจ โรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าภาวะ

ผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ความคิด และการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับมากที่สุด คือ แรงผลักดันการทำงานเมื่อรับคำชม ความร่วมมือ ความไว้วางใจ การยอมรับผลงาน ส่วนระดับมาก คือ การยกย่อง โอกาสทำงานสำคัญ และความไว้วางใจจากเพื่อน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล พันธุ์โชติ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1. พบว่า การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสูงที่สุด

ด้านผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ปรับอัตราฐานเงินเดือน สวัสดิการ ส่วนข้อที่มีระดับมาก คือ ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เดือนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มอบรางวัลผลงานดี บุคลากรรู้สึกพอใจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือแก้ปัญหาเคารพยอมรับ หัวหน้ามีภาวะผู้นำ ส่วนข้อที่มีระดับมาก คือ ให้ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ความเสมอภาค ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยประสมการณ์ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ กิจกรรมครอบครัว บุคลากร ความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว ความสุขกับงาน ไม่มีปัญหาสุขภาพ ปริมาณงานเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนวันหยุดโดยไม่มียานรบกวน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลตะลุง จังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ภูมิใจเชื่อมั่น และเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ส่วนข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ ชื่นใจแก่ใจไปหารักและเชื่อมั่นต่อค่านิยมองค์กร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุริวิญญ์ โทสุรินทร์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ กระตือรือร้น เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน ร่วมกิจกรรม ตามนโยบายขององค์กร สร้างปณิธานเมื่อพบอุปสรรคยินดีสละเวลาให้งานสำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภพิจญ์ สุขโกเมศ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ พบว่า ด้านความทุ่มเท ทิศตัวเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงที่สุด

ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ ภูมิใจที่ตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร รักและผูกพันเพราะองค์กรมีความสำคัญ ส่วนข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ ไม่คิดย้ายหรือลาออกแม้เจออุปสรรค หรือค่าตอบแทนดีกว่าและตั้งใจปฏิบัติงานที่นี้ตลอดไปจนเกษียณ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิน ทองประเสริฐ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน โรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลละงู จังหวัดสตูล สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรจะรู้สึกอยากปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปซึ่งแรงจูงใจต้องมากพอ, และควรมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานด้วย, และการประเมินงานต้องเป็นธรรมและ โปร่งใส ทำให้บุคลากรรู้สึกเท่าเทียมกัน
2. ด้านความมีอิสระในด้านการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสในการทำงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น, ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรตามสิทธิพึงมีของแต่ละคนทั้งด้านนโยบาย การบริการ, รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และบุคลากรรู้สึกมั่นใจ
3. ด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ แรงผลักดันจากคำชมและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชา จะทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง, ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่มีศักยภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้, และการได้รับความไว้วางใจจากที่ได้รับให้ทำงานสำคัญทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4. ด้านผลตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการ ข้อเสนอแนะ คือ ควรปรับฐานเงินเดือน และสวัสดิการสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน, ควรจ่ายค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด, และเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ข้อเสนอแนะ คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันภายในองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขและสนุกต่อการทำงาน, สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความสุข บรรลุเป้าหมาย, และทุกคนในองค์กรควรร่วมมือกันเพื่อช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรรวมทั้งนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายสูงขึ้นต่อไป

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้อเสนอแนะ คือ เปิดโอกาสให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วม กับองค์กร เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ เพื่อการสานสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน, และแม้ว่าต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานก็สามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับครอบครัวไว้ได้, จนส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในปัจจุบันที่ก่อให้เกิดความสุข และรักในองค์กรจนไม่คิดจะลาออก

7. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์กร ข้อเสนอแนะ คือ ปัญหาขององค์กรเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องร่วมมือกันช่วยแก้ไขไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือใหญ่, และเมื่อมีใครก็ตามพูดถึงองค์กรในทางที่ดีก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ, ก่อเกิดเป็นการยอมรับและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และการยอมรับนโยบายขององค์กรนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อไป

8. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ข้อเสนอแนะ คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันไป, ทั้งนี้มีความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอันสูงสุดที่ได้วางไว้, และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งช่วยพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

9. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ข้อเสนอแนะ คือ ความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนเกิดความรู้สึกรักในงานที่ปฏิบัติ ก่อเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร, ทั้งนี้คิดว่าคนตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานกับองค์กร เพราะรู้สึกว่าการที่ทำงานเหมาะสมกับตนเอง, และเมื่ออยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็ทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กรและไม่อยากลาออก หรือย้ายไปจากองค์กร ไปนั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาตัวแปรด้านปัจจัยแรงจูงใจ และตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร ในครั้งต่อไปควรมีการวิจัยตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านนโยบายการดำเนินงานของภาครัฐ และด้านการรับมือกับสถานการณ์ โรคระบาดในปัจจุบัน

2. ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่าน Google Form ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ต้องการวิจัย อาจไม่ครบถ้วน เนื่องจากการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ที่ไม่เห็นหน้าผู้ตอบ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลในเชิงลึกและเป็นประโยชน์มากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group discussion)

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก อาษาขณะ (2560) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจโรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการโรงแรมและภัตตาคาร). วิทยาลัยดุสิตธานี.
- ชนิน ทองประเสริฐ (2562) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ภคินี ดอกไม้งาม (2546) ปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแก่นนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภุริวิชญ์ โทสุรินทร์ (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนในสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โรงพยาบาลละงู (2566) โรงพยาบาลของชุมชน คุณภาพมาตรฐาน บริหารเครือข่าย
 จุดหมายสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2566. จาก <https://www.languhospital.com/>
- ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ (2560) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายหยุด อมรลักษณ์ปรีชา (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561) ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหารเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์กร). คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อภิวัชร ฉายอรุณ (2564) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรังสิต
- เอกพล พันธุ์โชติ (2560) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York : Free press,
 Quoted in Feldman, Danial C and Arnold, Hugh J. *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill international Book Company.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1993). *Behavior inthe Organizations*. 4 th ed. New York: Simon andSchuster.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York, John Wiley & Sons.
- Kanter, M. R. (1968). *Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities*. *American Sociological Review*, 33(1),499-517. Loundon, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). *Consumer Behavior: Concept And Applications*. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row Publishers.
- McClelland, David C. (1961) *The Achieving Society*. New York: Princeton, VanNastrand.
- Mcgregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer; and Allen. (1997). *Commitment in the Workplace : Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Porter; et al. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*. 59 : 603-609.
- Spector, P. E. (2000). *Industries and Organizational Psychology Research and Practice*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son, inc.