



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี
Actors Related to Organizational Commitment of Personnel sub-district
Health Promoting Hospitals Saraburi Provincial

จักรพงษ์ ชมวะนา*, ณฐา เมธาบุษยาธร
Jakkapong chomwana*, Natha Methabutsayathon
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
Western University

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding author: Jakkapong chomwana, E-mail : chomwana@gmail.com)

(Received: Septe 8, 2024; Revised: August 30, 2024; Accepted: August 31, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง เพื่อวัดระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี จำนวน 229 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่าความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 86.00 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ($r=0.142$, $r=0.129$, $p\text{-value}<0.05$) ตามลำดับ บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ($r = 0.503$, $r = 0.497$ ตามลำดับ, $p\text{-value} < 0.01$)

ผลการศึกษาครั้งนี้ เสนอแนะให้หน่วยงานและผู้บริหารกำหนดนโยบาย ทิศทางและวางแผนในการดำเนินงานปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมความผูกพันองค์กรให้มากขึ้น โดยสร้างบรรยากาศองค์กร และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร, บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This research is cross-sectional survey research to measure the level of organizational commitment of sub-district health promotion hospital personnel .and to find the relationship between personal factors, organizational climate, and motivation to work with organizational commitment of sub-district health promotion hospital personnel

in Saraburi Province. The sample group consists of 229 sub-district health promotion hospital personnel in Saraburi Province. The simple random sampling method was used. The instrument employed was a questionnaire. The reliability was analyzed using Cronbach's alpha coefficient, which was 0.96. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square analysis, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study found that the organizational commitment of sub-district health promotion hospital personnel was at a high level, with 86.00 percent. Personal factors, such as age and average monthly income, were related to organizational commitment ($r = 0.142$, $r = 0.129$, $p\text{-value} < 0.05$, respectively). Organizational climate and motivation to work had a moderate positive relationship with the organizational commitment of sub-district health promotion hospital personnel in Saraburi Province ($r = 0.503$, $r = 0.497$, respectively, $p\text{-value} < 0.01$).

The results of this study suggest that agencies and administrators should set policies, directions, and plans for operations, adjust human resource management strategies, and promote greater organizational commitment by creating an organizational atmosphere and increasing personnel motivation.

Keywords: Organizational Commitment, Sub-district Health Promotion Hospital Personnel

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพเพราะเป็นทั้งผู้สร้าง และผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุก สาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและ สายสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ให้เป็นหนึ่ง ในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลัก ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภค เป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบ สุขภาพยั่งยืน ” ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวง สาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข) นอกจากนี้ องค์กรยังต้องให้ความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนดีและเป็นคนเก่งให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้นานที่สุดมีความยึดมั่นผูกพันองค์กร โดยองค์กรจะต้องมี กระบวนการสร้างแรงจูงใจและให้การดูแลเป็นพิเศษอย่างต่อเนื่องเพราะความผูกพันองค์กรของบุคลากร

เป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร (วิทยา ด้านธำรงกุล, 2546) ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กร และมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร กล่าวคือ ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกลาออกและการเปลี่ยนงานเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความ เป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมาย ขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเท แรงกายแรงใจ ให้กับงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ได้และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรการสร้าง ความผูกพันองค์กรให้ เกิดแก่บุคลากร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรทุก ๆ องค์กรไม่ควรละเลยและควรสนใจที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมี ความผูกพันองค์กร และอยู่กับองค์กรได้นาน ในส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร นักวิชาการได้เสนอไว้หลายแนวคิด ดังเช่น Steers (1977) ให้ทรรศนะไว้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอื่นเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจจุบันพบว่าบุคลากร มีอัตราการโอนย้าย การลาออก มีแนวโน้มมากขึ้นเนื่องจากสาเหตุต่างๆ เช่น ปัญหาภาวะเครียดขององค์กร ปัญหาการจัดรูปแบบขององค์กรยังมีลักษณะซ้ำซ้อน การทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การพิจารณาปรับเปลี่ยนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม ก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานมากเกินไป และความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกิดความรู้สึกเหนื่อยท้อ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การลาออก การขอย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเอาใจใส่ และสร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น สามารถกระทำได้โดยสร้างความผูกพันองค์กร สร้างบรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรถึงการได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรมากขึ้น และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันองค์กร อุทิศพลักกายและพลักใจอย่างเต็มที่ ให้อยู่ด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (มงคล ปันตี, 2547)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดจำนวน 96 แห่ง มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการรวมทุกตำแหน่ง จำนวน 515 คน (ณ กันยายน 2565) ข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี มีการลาออกและขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2565 มีบุคลากรขอลาออกจากข้าราชการ จำนวน 19 ราย และ

ปีงบประมาณ 2566 มีบุคลากรลาออกจากข้าราชการ จำนวน 26 ราย ทำให้เกิดวิกฤตบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และความผูกพันที่ลดลงในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี เป็นประเด็นที่น่ากังวลอย่างยิ่ง ซึ่งมีอัตราการลาออกของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วง 2 ปี ที่ผ่านมาสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน และอาจนำไปสู่ความไม่ต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพ

จากข้อมูลสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากรและความผูกพันที่ลดลง ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องเร่งแก้ไข เนื่องจากส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนโดยตรง ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี จึงศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันของบุคลากร ผลการศึกษาค้นคว้าจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีขึ้น เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

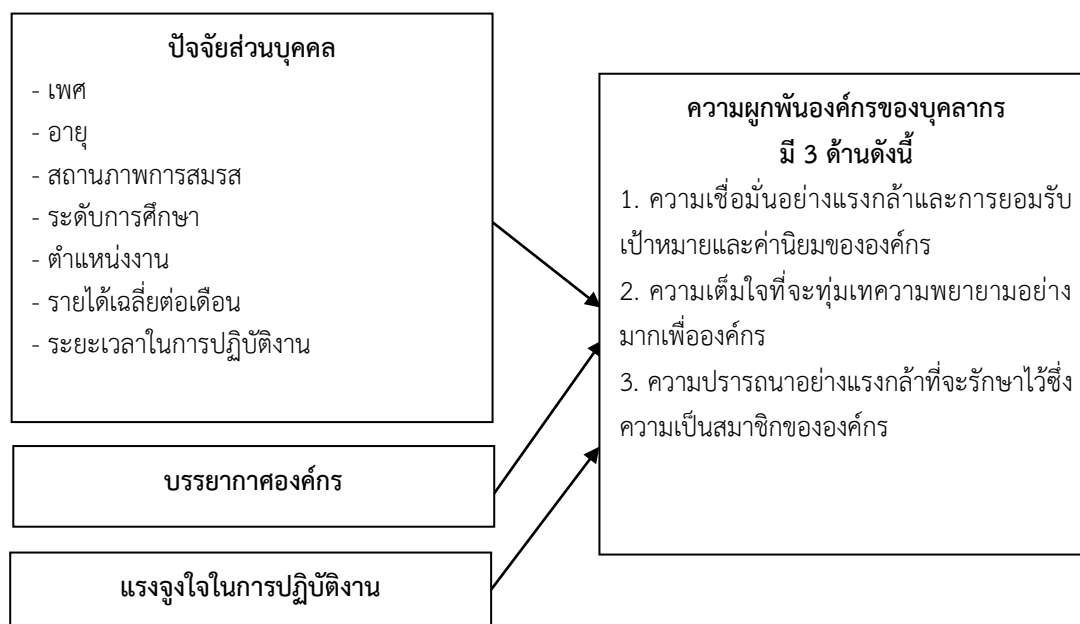
สมมติฐาน

1. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี
3. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี
4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี รูปแบบการวิจัยการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Survey)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี จำนวน 515 คน (ข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ณ 30 กันยายน 2565) กำหนดเกณฑ์ในการคัดตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัย บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่น้อยกว่า 1 ปี สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยได้รับการบอกข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน เกณฑ์การคัดตัวอย่างออกจากโครงการวิจัย ขอดอนตัวในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูล มีอาการเจ็บป่วยในช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูลจนไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ มีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ติดธุระหรือไม่สามารถติดต่อได้ในเวลาที่เก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี จำนวน 229 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรในการคำนวณของ Daniel (2010)

สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรของ Daniel (2010) แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{Z_{\alpha/2}^2 P(1-P) + (N-1)d^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$Z_{\alpha/2}$ = ค่าสถิติมาตรฐาน จากตาราง Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96

N = จำนวนประชากรในการศึกษาจำนวน 515 คน

$P = 0.69$ (ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิชัย จังหวัดอุดรธานี ของ สายทอง โคทอง (2560) อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 69.1)

$d =$ ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมรับได้กำหนดเท่ากับ 0.05
แทนค่าในสูตรข้างต้นจะได้จำนวนตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{515 (1.96)^2 \times 0.69 (1-0.69)}{(1.96)^2 \times 0.69 (1-0.69) + (515-1) (0.05)^2}$$

$$n = 217.87$$

$$n = 218 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างหรือความผิดพลาดจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 5 เท่ากับ 10.9 คน ปัดเป็นจำนวน 11 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 229 คน

การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จับสลากรายชื่อบุคลากรตามทะเบียน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 7 ข้อ โดยใช้คำถามปลายเปิด และแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Stringer (2002) เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Herzberg (1959) เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Steers (1977) เป็นคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งจากการนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรง พบว่าคำถามทุกข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับ เท่ากับ 1 ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร เท่ากับ 1.0 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 1.0 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร เท่ากับ 1.0 นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.91 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร เท่ากับ 0.92 โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น เพื่อส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดสระบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในดำเนินการวิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหาผู้ช่วยเก็บข้อมูลโดยเป็นบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 คน ทำความเข้าใจ และชี้แจงแบบสอบถามให้ทราบโดยละเอียดเพื่อผู้ช่วยเก็บข้อมูลทุกคนปฏิบัติได้ตามแนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลเข้าพบกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้หลังจากนั้นแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตในการให้ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ เมื่อกลุ่มตัวอย่างอนุญาตผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างอธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยการศึกษาและอธิบายถึงวิธีการตอบคำถามและเปิดโอกาสให้ซักถาม หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามคืนทันที ผู้วิจัยและผู้ช่วยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลคิดคะแนนและวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในการบรรยายลักษณะของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบของตาราง
2. สถิติเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติไคสแควร์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2567 ตามรหัสโครงการเลขที่ HE-WTU 2567-0038 เอกสารรับรองเลขที่ WTU 2567 – 0038

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.80 และเพศชาย ร้อยละ 36.20 อายุ 40 - 49 ปี ร้อยละ 38.40 อายุ 50 - 60 ปี ร้อยละ 34.10 อายุ 20 - 39 ปี ร้อยละ 27.50 (อายุเฉลี่ยเท่ากับ 44.78 ปี) สถานภาพสมรส ร้อยละ 64.60 โสด/สถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 35.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.10 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 43.70 รองลงมารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 31.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 30,000 บาท ร้อยละ 25.30 (รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 41,890.20 บาท) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 51.50 พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 24.50 เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ร้อยละ 20.50 และเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 3.50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 69.90 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 - 19 ปี ร้อยละ 15.30 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 14.80 (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 24.51 ปี)

2. บรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี (n = 229)

บรรยากาศองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับมาก	177	77.30
ระดับปานกลาง	52	22.70
รวม	229	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 77.30 ระดับปานกลาง ร้อยละ 22.30 ระดับน้อย ร้อยละ 0

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี (n = 229)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับมาก	200	87.30
ระดับปานกลาง	29	12.70
รวม	229	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 87.30 ระดับปานกลาง ร้อยละ 12.70 ระดับน้อย ร้อยละ 0

4. ความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี (n = 229)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับมาก	197	86.00
ระดับปานกลาง	32	14.00
รวม	229	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 86.00 ระดับปานกลาง ร้อยละ 14.00 ระดับน้อย ร้อยละ 0

ตารางที่ 4 ระดับระดับความคิดเห็นความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสระบุรี รายด้าน (n = 229)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	ระดับมาก จำนวน(ร้อยละ)	ระดับปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ระดับน้อย จำนวน (ร้อยละ)
• ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	202 (88.20)	26 (11.40)	1 (0.40)
• ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	190 (83.00)	32 (14.00)	7 (3.10)
• ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	171 (74.70)	50 (21.80)	8 (3.50)

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร รายด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1)ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ระดับมาก ร้อยละ 88.20 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 11.40 และระดับน้อย ร้อยละ 0.40 2)ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ระดับมาก ร้อยละ 83.00 ระดับปานกลาง ร้อยละ 14.00 และระดับน้อย ร้อยละ 3.10 3)ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ระดับมาก ร้อยละ 74.70 รองลงมาระดับปานกลาง ร้อยละ 21.80 และระดับน้อย ร้อยละ 3.50

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรีโดยวิเคราะห์ด้วยไคสแควร์ (n=229)

ตัวแปร	ความผูกพันองค์กร		χ ²	p-value
	มาก	ปานกลาง		
ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ			20.70	0.599
ชาย	73	10		
หญิง	124	22		
สถานภาพการสมรส			18.59	0.724
โสด/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	66	15		
สมรส	131	17		
ระดับการศึกษา			48.05	0.390
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	151	27		
สูงกว่าปริญญาตรี	46	5		
ตำแหน่งงาน			63.40	0.667
นักวิชาการสาธารณสุข	107	11		
พยาบาลวิชาชีพ	46	10		
จพง.ทันตสาธารณสุข	6	2		
จพง.สาธารณสุข	38	9		

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี วิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (n=229)

ตัวแปร	ความผูกพันองค์กร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคล			
อายุ	0.142	0.032	สัมพันธ์
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.129	0.051	สัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.110	0.096	ไม่สัมพันธ์

*ค่า p-value<0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ยอมรับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ($r=0.142$, $r=0.129$, $p\text{-value}<0.05$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ($r=0.110$, $p\text{-value}<0.05$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n=229$)

ปัจจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์กร	0.497	<0.001*	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.503	<0.001*	ปานกลาง

* ค่า $p\text{-value} < 0.05$

จากตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี พบว่าบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ($r=0.497$, $r=0.503$, $p\text{-value}<0.05$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้คือ

จากผลการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันองค์กรในภาพรวม ระดับมาก ร้อยละ 86.00 ระดับปานกลาง ร้อยละ 14.00 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันองค์กรของบุคลากร มากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ร้อยละ 88.20 รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ร้อยละ 83.00 และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ร้อยละ 74.70 ตามลำดับ ซึ่งสรุปได้ว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จให้แก่องค์กร และองค์กรสร้างความมั่นคงให้ชีวิต บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีต่องานสาธารณสุข ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เห็นด้วยว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่อง

สำคัญ พร้อมจะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร การบริหารงานขององค์กรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คิดว่าองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีเป้าหมายขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งทำงานนอกเวลาราชการเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานหนักจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ สอดคล้องกับ (สายทอง โคทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิชัย จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลพิชัย อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 69.1 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.6 และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.3 สอดคล้องกับ ปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน (2562) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับ ปันยา บารา (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสูง จังหวัดสตูล ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสูง จังหวัดสตูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ลงมาด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรตามลำดับ ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Steers (1977)

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี จะมีความผูกพันและมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวกับ อายุ ($r=0.142$, $p\text{-value} < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับ สายทอง โคทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิชัย จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลพิชัย ที่มีผลความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิชัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ อายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี จะมีความผูกพันและมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ($r=0.129$, $p\text{-value} < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับ พาสันต์ กุลศุภกร (2560) ได้

ศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต พบว่ารายได้ ($r=0.164$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ($p\text{-value} < 0.05$) สอดคล้องกับ ญัฐพร วุฒิโกวิทย์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ($r = 0.49$, $p\text{-value}<0.01$) สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ความชัดเจนในการทำงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรเข้าใจขอบเขตงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบุคลากรได้รับโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานของตนเองทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้บุคลากรทราบถึงทิศทางและสามารถทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันบรรยากาศภายในองค์กรเป็นกันเองคล้ายครอบครัวผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและใส่ใจกับลูกน้องทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและมีความสนใจในการทำงานการได้รับการยอมรับและชื่นชมบุคลากรได้รับการประเมินผลการทำงานและได้รับคำชมเชยเมื่อทำงานได้ดี ทำให้รู้สึกภูมิใจในผลงานของตนเองปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความสามารถ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างไม่รู้สึกอึดอัดหรือแบกรับภาระมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ สายทอง โคทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ผลความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิชัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Stringer (2002)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ซึ่งยอมรับสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 3 ที่ระบุว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี ($r = 0.50$, $p\text{-value}<0.01$) สามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายมีโอกาสแก้ไขปัญหามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเองงานที่ได้รับมอบหมายมีการระบุหน้าที่อย่างชัดเจน และมีปริมาณงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับบุคลากรมีโอกาสดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมและการศึกษาต่อทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องงานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและตรงกับความสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการทำงาน บุคลากรรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี” นอาฯ พ์ข่าวราชการ และมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สอดคล้องกับ พาสันต์ กุลศุภกร (2560) ได้ศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ($r=0.883$) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล ($p\text{-value}<0.05$) สอดคล้องกับ ญัฐพร วุฒิโกวิทย์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน

จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Herzberg (1959)

การนำผลวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และกำหนดทิศทางในการดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความผูกพันองค์กร และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรม team building สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำผลการวิจัยไปศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลแบบผสมผสานใช้การสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างเชิงลึก เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร เพื่อให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี อย่างต่อเนื่อง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระบุรี เช่น ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ณัฐพร วุฑฒิโกวิทย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง. The factors affecting organizational mutuality of personnel in Thoen hospital, Lampang. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย. ปณัสยา บารา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสูง จังหวัดสตูล. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาลัยวิทยาลัยรามคำแหง. ปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี. Faculty of Humanities and Social Sciences Thesauri Rajabhat University Journal, 10(1), 65-80. พาสนันต์ กุลศุกร. (2560). ความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต. สารนิพนธ์สาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. พิมพ์พิจิ พันธุ์ลี. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์. วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์, 30(3), 170-182. รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยา ด้านอำรุงกุล. (2546). การบริหาร (Management). กรุงเทพมหานคร: เจริญเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

- สายทอง โคทอง. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิชัย จังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- สุภาวิณี กองแก้ว และธนัสสา โรจนตระกูล. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Modern Learning envelopment*, 6(3), 209-223.
- Bloom, A. (1979). The education of democratic man: Emile. *Daedalus*, 25(1), 135–153.
- Bartz, A.E. (1999). *Basics Statistical Concepts*. 4 th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Satana, Monica, California: Goodyear Publishing Company.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rded.). New York: McGraw-Hill Inc