

พัฒนากลยุทธ์การสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบูรณ์

Develop strategies for building organizational engagement among personnel Under the
jurisdiction of the Phetchabun Provincial Public Health Office

นางจรี คงอยู่

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องพัฒนากลยุทธ์การสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 5,335 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบประชากรจากสูตร Taro Yamane ได้ตัวอย่างจำนวน 392 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน และของสเปียร์แมน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.12 อยู่ในกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 29.08 สถานภาพโสด ร้อยละ 49.19 การศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า ร้อยละ 65.08 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 54.34 ระยะเวลาในการทำงาน 21 – 30 ปี ร้อยละ 29.08 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 29.08 ความเพียงพอของรายได้ ร้อยละ 65.56 คะแนนระดับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่างภาพรวม อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.17 คะแนนระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่างภาพรวม อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.15 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ($r = 0.120, p = 0.018$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r = 0.710, p < 0.001$) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r = 0.748, p < 0.001$)

คำสำคัญ: พัฒนากลยุทธ์, การสร้างความผูกพันในองค์กร

Abstract

This research is a descriptive research (Descriptive Research) with the objective of studying the development of strategies for building organizational engagement among personnel under the Phetchabun Provincial Public Health Office. The population used in the research is personnel under the Phetchabun Provincial Public Health Office, totaling 5,335

people. The sample group for this research. obtained from the sample size determination Using the method of calculating sample size using known population from the Taro Yamane formula, a sample size of 392 people was obtained. Data collection was done using a questionnaire by answering questions by yourself. Receive all information back. General data were analyzed using descriptive statistics to find relationships with organizational commitment among personnel under the Phetchabun Provincial Public Health Office. With Pearson's product-moment correlation coefficient and Spearman's rank correlation coefficient, the statistical significance level was set at 0.05 at the 95 percent confidence level.

The results of the research found that the majority of the sample was female, 81.12 percent were in the age group of 41 - 50 years, 29.08 percent, single status, 49.19 percent, bachelor's degree or equivalent, 65.08 percent, civil servant position, 54.34 percent, length of work. 21 - 30 years old, 29.08 percent, have a monthly income of 30,001 - 50,000 baht, 29.08 percent, adequacy of income, 65.56 percent, score on the level of job characteristics factors and work experience factors that affect engagement in the organization of personnel in the Phetchabun Provincial Public Health Office of the overall sample is at a high level, 70.17 percent, score of organizational engagement level of personnel in the Phetchabun Provincial Public Health Office. of the overall sample is at a high level, 70.15 percent, factors that have a relationship Toward the organizational commitment of personnel in the Phetchabun Provincial Public Health Office. The results of the study found that Factors related to organizational commitment of personnel in the Phetchabun Provincial Public Health Office include monthly income ($r = 0.120$, $p = 0.018$), work characteristics factors ($r = 0.710$, $p < 0.001$), work experience factors ($r = 0.710$, $p < 0.001$), and work experience factors. work ($r = 0.748$, $p < 0.001$)

Keywords: strategy development, organizational engagement

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า สู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร [1]

การที่องค์กรจะได้คนที่มีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทักษะ

ที่ดี ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นการลงทุน ขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคandidateที่มีฝีมืออยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กร ให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการ หันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก ต่อการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร [1]

ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้น เชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ [2]

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กร ภาครัฐหรือองค์กร ภาคเอกชน นโยบายต่างๆ รวมถึงการวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ในการ ปฏิบัติงาน และการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน การให้รางวัล ค่าตอบแทน แรงจูงใจ รวมถึง สวัสดิการต่างๆ การจัดการสภาพแวดล้อม การจัดการทางด้านความปลอดภัย การให้โอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ ฟังข้อคิดเห็น สิ่งเหล่านี้ ช่วยสร้างความพึงพอใจ และความเต็มใจในการทำงาน และอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน คือความผูกพันในองค์กร แต่จะอยู่อย่างมั่นคงโดยจะเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามแล้ว หากบุคลากรมีความรู้สึกไม่สบายใจในงาน รู้สึกอึดอัดใจ หรือเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว บุคลากรนั้นก็เลยจะไม่มีความรู้สึกจงรักภักดี และไม่เกิดความรู้สึกผูกพันในองค์กร มีผลทำให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ผลกระทบที่ตามมานั้นก็คือ ทำให้งานเกิดความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่องของงาน และหากมองอีกแง่มุมหนึ่ง ก็คือการที่องค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ที่จะมาสมัครในองค์กร และความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร [3]

อนึ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการ การขาดความผูกพันในองค์กรอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้าย เปลี่ยนงาน จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว เป็นมูลเหตุให้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้มีความสนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์การสร้างผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อเป็นทิศทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรวางแผนการพัฒนาองค์กร สู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ ก้าวไปสู่องค์กรคุณภาพ ด้วยผลจากความ

ตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันเป็นผลส่งต่อไป สู่ความสำเร็จขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์
4. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การสร้าง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องพัฒนา กลยุทธ์การสร้าง ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 5,335 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และ กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 มีสูตรดังนี้
$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$
 เมื่อกำหนดให้ n : คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หรือ ขนาดของกลุ่มประชากรตัวอย่าง, N : คือ จำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์, e : คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ร้อยละ 0.05) ผู้วิจัยใช้ขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 373 คน เพื่อป้องกันแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือมีข้อมูลสูญหาย (Missing data) ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างอีก ร้อยละ 5 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 392 คน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ของหน่วยงาน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ
2. สุ่มเลือกโรงพยาบาลทั้งหมด 11 โรงพยาบาล โดยแบ่งตามกลุ่มการบริหารงานของคณะกรรมการประสานงานระดับจังหวัดเพชรบูรณ์ (คปสจ.) เป็น 3 โซน 1) โซน 1 โซนเหนือ 2) โซน 2 โซนกลาง 3) โซน 3 โซนใต้ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากชื่ออำเภอแบบไม่ใส่คืน (Sampling without replacement) โซนละ 1 แห่ง จำนวน 3 แห่ง ได้ โรงพยาบาลบึงสามพัน โรงพยาบาลชนแดน และโรงพยาบาลหล่มสัก

3. สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงตามตัวอักษร และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) โดยการกำหนดช่วงการสุ่ม (Sampling Interval)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 21 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด และแบ่งระดับความสำคัญ แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale กำหนดระดับ และเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 คะแนน เห็นด้วยมาก 4 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง 3 คะแนน เห็นด้วยน้อย 2 คะแนน ไม่เห็นด้วย 1 คะแนน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด และแบ่งระดับความสำคัญแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีความผูกพันในระดับมากที่สุด 5 คะแนน มีความผูกพันในระดับมาก 4 คะแนน มีความผูกพันในระดับปานกลาง 3 คะแนน มีความผูกพันในระดับน้อย 2 คะแนน มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน การแบ่งคะแนนเพื่อแปลผลและอธิบายตัวแปร จำแนกเป็น 3 ระดับ 1 - 2.33 ความเห็นด้วย ระดับต่ำ 2.34 - 3.67 ความเห็นด้วยระดับปานกลาง ≥ 3.68 ความเห็นด้วย ระดับสูง

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์แต่ละข้อ และนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of item-objective Consistency: IOC) ได้ค่า IOC รายข้อเท่ากับ 1 ทุกข้อ การตรวจสอบหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 คน โดยผลวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร จำนวน 21 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.958 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.926

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับวิจัยในมนุษย์เพื่อพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือแล้วอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา เกณฑ์การคัดเข้าและคัดออกของกลุ่มตัวอย่างชี้แจงแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามเพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุข มีความเข้าใจตรงกับผู้วิจัยและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับโดยไม่มีการระบุชื่อ เป็นเพียงการลงรหัสเป็นตัวเลขเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนางาน ซึ่งไม่สามารถสืบค้นได้ว่าคนใดเป็นผู้ตอบแบบสอบถามก่อนให้อาสาสมัครลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย และรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง

3. เมื่อเก็บแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้วผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 392 ฉบับ และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึก และนำไปวิเคราะห์ประมวลผล และจัดเก็บไว้ในที่มิดชิดมีความปลอดภัยผู้อื่นไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นได้

4. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ เขียนรายงานฉบับสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน เงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และของสเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.12 อยู่ในกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 29.08 สถานภาพโสด ร้อยละ 49.19 การศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า ร้อยละ 65.08 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 54.34 ระยะเวลาในการทำงาน 21 – 30 ปี ร้อยละ 29.08 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 29.08 ความเพียงพอของรายได้ ร้อยละ 65.56 (ตาราง 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 392)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	74	18.88
หญิง	318	81.12
2. อายุ		
20 - 30 ปี	108	27.55
31 - 40 ปี	113	28.83
41 - 50 ปี	114	29.08
50 - 60 ปี	57	14.54
(\bar{X} = 39.11 , S.D.= 10.426, Min= 21 , Max= 60)		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	185	49.19
สมรส	175	44.64
หม้าย / หย่า / แยก	32	8.16
4. ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	105	26.79
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	255	65.05
สูงกว่าปริญญาตรี	32	8.16
5. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	213	54.34
ลูกจ้างประจำ	10	2.55
พนักงานราชการ	57	50.44
พนักงานกระทรวง	151	38.52
ลูกจ้างชั่วคราว	8	2.04
6. ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 10 ปี	108	27.55
11 - 20 ปี	113	28.83
21 - 30 ปี	114	29.08
> 30 ปี	57	14.54
(\bar{X} = 14.59 , S.D.= 10.665, Min= 1 , Max= 41)		

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000	108	27.55
15,001 - 35,000	113	28.83
35,001 - 50,000	114	29.08
มากกว่า 50,000 ขึ้นไป	57	14.54
$(\bar{X} = 25,208.21, S.D. = 15789.335, \text{Min} = 6,500, \text{Max} = 100,000)$		
8. ความเพียงพอของรายได้		
เพียงพอ	257	65.56
ไม่เพียงพอ	135	34.44

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

ผลค่าเฉลี่ยคะแนนระดับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่างภาพรวม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน รวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.17 และด้านความหลากหลายของงาน ความอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร (n = 392)

ระดับความคิดเห็น	สูง (≥ 3.68)		ปานกลาง (2.34 - 3.67)		ต่ำ (1 - 2.33)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
ด้านความหลากหลายของงาน	275	70.15	114	29.08	3	0.77
ด้านความอิสระในการทำงาน	230	58.67	158	40.31	4	1.02
ด้านความท้าทายของงาน	287	73.21	103	26.28	2	0.51

ตาราง 2 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	สูง (≥ 3.68)		ปานกลาง (2.34 – 3.67)		ต่ำ (1 – 2.33)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน						
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น	317	80.87	73	18.62	2	0.51
ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	141	35.97	220	56.12	31	7.91
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นฟังฟังได้	181	45.17	198	50.51	13	3.32
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญใน องค์กร	301	76.79	88	22.45	3	0.77
รวมทุกด้าน	275	70.15	115	29.34	2	0.51
$(\bar{X} = 2.69, S.D. = 0.471, \text{Min} = 1, \text{Max} = 5.0)$						

ผลค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่างภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.15 และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบูรณ์รายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.89 ด้านความรู้สึก อยู่ใน ระดับสูง ร้อยละ 64.54 และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75.51 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ (n = 392)

ระดับความคิดเห็น	สูง (≥ 3.68)		ปานกลาง (2.34 – 3.67)		ต่ำ (1 – 2.33)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	223	56.89	167	42.60	2	0.51
ด้านความรู้สึก	253	64.54	136	34.69	3	0.77
ด้านบรรทัดฐาน	296	75.51	91	23.21	5	1.28
รวมทุกด้าน	275	70.15	115	29.34	2	0.51
$(\bar{X} = 2.69, S.D. = 0.471, \text{Min} = 1, \text{Max} = 5.0)$						

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และของ สเปียร์แมน (Spearman rank correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ($r = 0.120, p = 0.018$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r = 0.710, p < 0.001$) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r = 0.748, p < 0.001$) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	
	r /r _s	p-value
เพศ	0.008 (r _s)	0.876 (r _s)
อายุ	0.083 (r)	0.100 (r)
ระดับการศึกษา	0.008 (r _s)	0.876 (r _s)
สถานภาพสมรส	0.089 (r _s)	0.077 (r _s)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.078 (r)	0.124 (r)
ตำแหน่งงาน	-0.095 (r _s)	0.061 (r _s)
รายได้	0.120* (r)	0.018 (r)
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.710* (r)	<0.001 (r)
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.748*(r)	<0.001 (r)

R* = Pearson's product-moment correlation coefficient

r_s**= Spearman rank correlation coefficient

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.12 อยู่ในกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 29.08 สถานภาพโสด ร้อยละ 49.19 การศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า ร้อยละ 65.08 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 54.34 ระยะเวลาในการทำงาน 21 – 30 ปี ร้อยละ 29.08 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 29.08 ความเพียงพอของรายได้ ร้อยละ 65.56

คะแนนระดับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่างภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน รวมทุกด้าน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.17 และ

ด้านความหลากหลายของงาน ความอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่างภาพรวม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.15 และความผูกพัน ในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์รายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.89 ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 64.54 และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75.51

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ($r = 0.120, p = 0.018$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r = 0.710, p < 0.001$) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r = 0.748, p < 0.001$)

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ($r = 0.120, p = 0.018$) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย เนื่องจากบุคลากรตระหนักดีกว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนในระบบราชการจะใช้ตามบัญชีอัตราเงินเดือน ที่กระทรวงการคลังกำหนด รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ต่างมี หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($r = 0.710, p < 0.001$) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.17 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ความอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร ยกเว้น 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทั้งนี้ เป็นเพราะปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถ การได้รับการยกย่อง ชมเชย การให้กำลังใจ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายและมีอิสระ หรือมีอำนาจการตัดสินใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งต้องอาศัยการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ ธนรัฐ นาทอง [4] ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมของงานอยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับ นันทน์ภัส โดล่า [5] ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากร คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของ บุคลากรเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ($r = 0.748, p < 0.001$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.15 และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์รายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.89 ด้านความรู้สึกลูกอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 64.54 และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75.51 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันในองค์กรเป็นการแสดงออกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร อย่างแนบแน่น เป็นทัศนคติที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เนื่องจากมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ มีผลกระทบต่อตรงต่อเวลา ความพยายามในการทำงาน รวมถึงความร่วมมือต่างๆ ไม่คิดลาออก หรือต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร สอดคล้องกับ ญัฐวรรณ แสงอรุณ [6] ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สมุทรสาคร” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับ สมจิตร จันท์เพ็ญ [7] ได้ศึกษา “ความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การบริหารจัดการ และบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ “คุณภาพของคน” ในองค์กรนั้นๆ “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้าไปเป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว ทั้งนี้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือกิจกรรมในการส่งเสริมการดำเนินงานให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เทคนิคต่างๆ รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาการ และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วอีกด้วย ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่างๆ ต้องการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและโมเดลการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ (Digital disruption) มุ่งเน้นการยกระดับ บุคลากรให้มีศักยภาพและเพียงพอ พร้อมขับเคลื่อนงานตามพันธกิจ ของหน่วยงานภาครัฐคือการบริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการดูแล พนักงานในมิติต่าง ๆ เช่น การพัฒนาคน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักตามกลุ่มงานภาระกิจของบุคลากร เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักมีแนวทางกว้างขวางมากขึ้น
2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในเชิงลึก

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ฉบับนี้ ได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิเชียรบุรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหล่มสัก ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชนแดน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงสามพัน ที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้ใช้พื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ในการเข้าไปทำวิจัยและเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอขอบพระคุณ กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณครอบครัว ของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุด เสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจทุกท่าน

บรรณานุกรม

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์*. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.

ณัช อุษาคณาภิษฐ์ . (2554ก). *เส้นทางสร้าง ความผูกพันของพนักงาน*. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558,

จาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id +9948page=1

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไต่กินอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5*.

(ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันทน์ภัส โดล่า. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษา (วิจัยและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐวรรณ แสงอรุย์. (2558). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสมุทรสาคร*. วารสารวิชาการสาธารณสุข 2558, 4 กรกฎาคม - สิงหาคม 2558(4).

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.