

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AFFECTING
LOYALTY TO ORGANIZATION
OF PUBLIC HEALTH PERSONNEL IN
PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

ศิริไล บุริสังข์* | SIVILAI PURISUNG

ABSTRACT

The purposes were to study the levels of opinion on human resources management, work environment, motivation, and loyalty to the organization of public health personnel in Phra Nakhon Si Ayutthaya province and to study the factors related to loyalty to the organization of public health personnel in Phra Nakhon Si Ayutthaya province. The questionnaires were used to collect data from 550 samples. Data was analyzed through descriptive statistics using statistical computer programs including percentage, mean and standard deviation as well as inferential

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

E-mail : yaempong.s@gmail.com

statistics to analyze the relationship between two variables, Pearson's product moment correlation coefficient, the analysis of linear regression and the prediction power with multiple regression analysis with the all enter method.

The research results showed that the opinions on human resources management of public health personnel in Phra Nakhon Si Ayutthaya province on recruiting, selection, training and development, performance appraisal, compensation and benefits were at the medium level. Opinions about work motivation, organizational relationships, physical needs, security, stability and social needs, admiration and success in life were at the medium level. Opinions about work environment in the overall category and each item were at the medium level. Opinions about the personnel relationship working in overall and in mental relationship, persistence and norms were at the medium level. It was also found that work environment, overall motivation in work, motivation in physical needs, security, stability and social needs, admiration and success in life were variables that predicted the overall loyalty to the organization of public health personnel in Phra Nakhon Si Ayutthaya province with a statistically significant power of prediction at 46.31% ($R^2=0.4531$) and 39.78% ($R^2=0.3978$) respectively.

Recommendations from this research were: Administrators should focus on creating a good environment in the workplace and strong motivation to personnel in the organization by boosting the stimulation and motivation to work more effectively. The evaluation of staff performance indicated the problems of aptitude and suitability of assigned tasks. Appreciation, praises, rewards, or giving certification to personnel who effectively achieve the objectives of the organization will ensure safety and

stability in both the workplace and in their personal lives through recognition and membership of the personnel in organization.

Keywords : human resource management, loyalty to organization, work motivation, work environment

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 437 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเส้นรวมทั้งหาอำนาจการทำนายด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี All Enter อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและด้านการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและด้านความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็น

เกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและด้านความผูกพันด้านจิตใจ การคงอยู่ และบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและแรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันในองค์กร โดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอำนาจการทำนาย เท่ากับ 46.31% ($R^2=0.4531$) และ 39.78% ($R^2=0.3978$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศในองค์กร และแรงจูงใจต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการเพิ่มแรงกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้บริหารได้ทราบปัญหาในการทำงานว่างานที่มอบหมายให้นั้นบุคลากรมีความถนัดหรือเหมาะสมหรือไม่ การให้คำชื่นชม ยกย่องค่าตอบแทน การให้รางวัลหรือเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การให้ความใส่ใจเรื่องความปลอดภัยและความมั่นคงทั้งในขณะปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คำสำคัญ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์กร

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมา

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน การออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตรา การเข้า – ออกจากของสมาชิกในองค์กรได้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการขาดงานและการย้ายงานลดลง รวมทั้งเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องลงทุน ลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมถึงช่วยก้ำกัลงใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้น การรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2558 ทุกสาขาวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 4,645 คน มีบุคลากรขอย้ายจำนวน 83 ราย และขอลาออกจำนวน 16 ราย ในปีงบประมาณ 2559 มีบุคลากรขอย้ายจำนวน 91 ราย และขอลาออกจำนวน 24 ราย ซึ่งมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นทุกปี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลนำไปพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นข้อเสนอในการปรับปรุงการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล บรรยากาศ องค์กร แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถทำนายความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 437 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่อยู่ภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลา 2 เดือน (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2560)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศองค์กร หมายถึง เหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ภายในองค์กรที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเข้าใจร่วมกันและมีบรรทัดฐานของกลุ่มที่เป็นมาตรฐานที่คาดหวังให้สมาชิกในหน่วยงานนั้นๆ ปฏิบัติตาม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกจงรักภักดี ภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและคงอยู่กับองค์กร อันประกอบไปด้วยความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมๆ ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทน เกิดความพึงพอใจ เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษา สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่อยู่ภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขมีความผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กรจนครบอายุราชการของบุคคลนั้นๆ

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้วิธีการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross - Sectional Study) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มตัวอย่างจำนวน 437 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 328 คน ร้อยละ 75.06

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมจำนวน 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต รวมจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน รวมจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 บรรยากาศองค์กร จำนวน 22 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analysis statistics) ได้แก่ สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงเส้นและหาอำนาจการทำนายด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี All Enter โดยมี การแปลผลค่าความสัมพันธ์ของสถิติ ปกติจะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1

ถ้ามีค่าติดลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ถ้ามีค่าเป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ในการแปลผลระดับความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของอิลลิปสัน เคริท ซึ่งมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 โดยแบ่งระดับคะแนนดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง
$r = \pm 1$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมาก

สรุปผลการวิจัย

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 328 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 70.12 มีอายุระหว่าง 36 - 48 ปี ร้อยละ 37.80 อายุเฉลี่ย 42.66 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันร้อยละ 64.94 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 70.43 เป็นข้าราชการ มากที่สุด ร้อยละ 67.99 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 39.02 เฉลี่ยอายุราชการ 20.63 ปี มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 45.73

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่อง ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

บรรยากาศองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวม และรายด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.3070 ($r = 0.3070$, $p\text{-value} < 0.01$) สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.3250 ($r = 0.3250$, $p\text{-value} < 0.01$) สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการคัดเลือกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.3141 ($r = 0.3141$, $p\text{-value} < 0.01$) สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสาธารณสุขใน

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.3296 ($r = 0.3296$, $p\text{-value} < 0.01$) สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.3547 ($r = 0.3547$, $p\text{-value} < 0.01$) สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.4888 ($r = 0.4888$, $p\text{-value} < 0.01$)

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและแรงจูงใจในการทำงานส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.3084 ($r = 0.3084$, $p\text{-value} < 0.01$) สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความต้องการได้รับการยกย่องมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางสังคมด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.6207 ($r = 0.6207$, $p\text{-value} < 0.01$)

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.6563 ($r = 0.6563$, $p\text{-value} < 0.01$)

ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจด้านความต้องการได้รับการยกย่อง แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ($t=2.01$, $p\text{-value}=0.045$; $t=-2.83$, $p\text{-value}=0.005$; $t=2.86$, $p\text{-value}=0.004$; $t=2.29$, $p\text{-value}=0.023$; $t=2.66$, $p\text{-value}=0.008$; $t=4.11$, $p\text{-value}<0.01$; $t=4.38$, $p\text{-value}<0.01$) โดยมีค่าอำนาจการทำนาย เท่ากับ 36.74% ($R^2=0.3674$)

ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาแรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย และแรงจูงใจด้านความต้องการได้รับการยกย่อง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=2.86$, $p\text{-value}=0.005$; $t=3.77$, $p\text{-value}<0.01$; $t=2.07$, $p\text{-value}=0.039$) โดยมีค่าอำนาจการทำนาย เท่ากับ 26.66% ($R^2=0.2666$)

ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง แรงจูงใจด้านความต้องการทางสังคม แรงจูงใจด้านความต้องการได้รับการยกย่อง แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=2.16$, $p\text{-value}=0.032$; $t=3.16$, $p\text{-value}=0.002$; $t=2.30$, $p\text{-value}=0.022$; $t=5.52$, $p\text{-value}<0.01$) โดยมีค่าอำนาจการทำนาย เท่ากับ 44.84% ($R^2=0.4484$)

ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย แรงจูงใจด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง แรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=2.57$, $p\text{-value}=0.011$; $t=2.10$, $p\text{-value}=0.037$; $t=4.29$, $p\text{-value}<0.01$; $t=3.75$, $p\text{-value}<0.01$) โดยมีค่าอำนาจการทำนาย เท่ากับ 39.78% ($R^2=0.3978$)

ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน และบรรยากาศ องค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากร สาธารณสุข ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=1311$, $p\text{-value}<0.01$; $t=3.6$, $p\text{-value}<0.01$) โดยมีค่าอำนาจการทำนาย เท่ากับ 46.31% ($R^2=0.4531$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยาพร ทองแสง (2555, 95-97) ที่วิจัยเรื่อง การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาครอสมสินใน เขตกรุงเทพมหานคร และผลการวิจัยของกรสรศักดิ์ เอนกศักยพงศ์ (2556, 111-115) ที่วิจัยเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน พบว่า ระดับความเห็นด้านกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความ ต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับ การยกย่อง และด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่

สอดคล้องกับผลการวิจัยของของปิยาพร ห่องแสง (2555, 97-99) ที่วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการอมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก

บรรยาภาทองคำกรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าบรรยาภาทองคำกรโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง (2557, 278) ที่วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยาภาทองคำกรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าบรรยาภาทองคำกรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นหากท่านลาออกจากองค์กรนี้ ท่านจะมีความยากลำบากในการหางานใหม่ ท่านรู้สึกสูญเสียประโยชน์มาก หากท่านจะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของของปิยาพร ห่องแสง (2555, 104-105) ที่วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการอมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านในระดับมาก

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวม และรายด้านการสรรหา และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการคัดเลือกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถกล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงานนับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาลูกคนเข้ามามีปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญคือการบริหารทรัพยากรขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหาลูกคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของ

บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยอัจฉรา เฉลยสุข (2556 : 94) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงานพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก แต่มีความสอดคล้องในประเด็นบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร แสดงว่าบรรยากาศองค์การในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสำคัญ เพราะการทำงานในองค์กรต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ด้วยความเป็นกันเอง หากบรรยากาศองค์กรเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรได้

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และรายด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกันที่ระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยาพร ห่องแขง (2555 : 141-142) ที่วิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครฯ ซึ่งกล่าวได้ว่าหากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม และด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตให้แก่บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ตามทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ ที่อธิบายว่าการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว และสอดคล้อง

กับการแนวคิดของแมคคลีแลนด์ ที่ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nach) ความต้องการ ความผูกพัน (need for affiliation : naff) และความต้องการ อำนาจ (need for power : npower) และจากผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1996 อ้าง ใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548 : 25) ที่กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วม กับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการ ปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและ การลาออกจากงานสูง ซึ่งหมายถึงการขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) จะเป็นขั้นตอนสุดท้ายที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจาก องค์กร

แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม แรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย ด้าน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอำนาจการทำนาย เท่ากับ 46.31% ($R^2=0.4531$) และ 39.78% ($R^2=0.3978$) ตามลำดับ นอกจากนี้แรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ด้าน ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม เป็นตัวแปรที่ ทำนายความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของบุคลากร สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าแรงจูงใจ โดยรวม และแรงจูงใจด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการความปลอดภัยและ มั่นคง ด้านความต้องการทางสังคมที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพิ่มขึ้น ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะแรงจูงใจ ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้ มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ส่วนแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการ ได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดง พฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

บรรยากาศองค์กรที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความผูกพันด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับตำรา รัตนเวฬุ (2547 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่าบรรยากาศ องค์กรที่ไม่พึงประสงค์ การสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์จะ สามารถจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงาน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานยิ่งขึ้น และเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงผลงาน ก็จะสูงขึ้นตามไป ด้วย นอกจากบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิด ผลผลิต และความพึงพอใจในงานโดยตรงแล้ว บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรได้เป็นอย่างดี

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้าน การคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นตัวแปรที่ทำนายความผูกพันในองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการ ฝึกอบรม และการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและการคง อยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพิ่มขึ้น ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2545 : 5) ที่กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษา

ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการคัดเลือกที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลดลง กล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการคัดเลือกส่งผลในทิศทางตรงข้ามกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ทั้งนี้อาจเกิดจากความไม่ชัดเจนของกระบวนการคัดเลือก ทั้งการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ความเหมาะสมของวิธีการคัดเลือก ความไม่ชัดเจนของสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันทางด้านจิตใจลดลงได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

- 1) ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลต้องปรับเปลี่ยนวิธีการตั้งแต่การสรรหาที่เน้นการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรตำแหน่งต่างๆอย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 2) ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลควรเน้นระเบียบการในการกำหนดนโยบายในการสรรหา ให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการและง่ายต่อกระบวนการคัดเลือก
- 3) กระบวนการคัดเลือกนอกจากจะมีการสอบทั้งข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์แล้ว ควรเพิ่มการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อองค์กรจะได้ทราบความคิดเห็นและทัศนคติต่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรควรเพิ่มความยุติธรรมในการคัดเลือกให้มากขึ้น และควรชี้แจงนโยบายและระเบียบการคัดเลือกให้ผู้สมัครทราบอย่างละเอียดชัดเจน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจต่อบุคลากรในองค์กร ด้วยการเพิ่มแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานทำให้ผู้บริหารได้ทราบปัญหาในการทำงานว่างานที่มอบหมายให้ นั้นบุคลากรมีความถนัดหรือเหมาะสมหรือไม่ การให้คำชื่นชม ยกย่อง ค่าตอบแทน การให้รางวัลหรือเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การให้ความใส่ใจเรื่องความปลอดภัยและมั่นคงทั้งในขณะปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาทัศนคติของบุคลากรสาธารณสุขในการปฏิบัติงานเพื่อทราบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในขณะปฏิบัติงานและเสนอต่อผู้บริหารเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
- 2) ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบสถานการณ์ ปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรสรศักดิ์ เอนกศักยพงศ์. (2556). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลืออง. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 7(3), 278.

- ดำรง รัตนเวฬุ. (2547). **บรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด.**
วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน**
สรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยาพร ห่องแขง. (2555) . **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันใน**
องค์กรของพนักงาน สาธารณการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : สุภา.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ**
องค์กรคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Steer & Porter L.(1997). **Motivation and work behavior.** New York : mcgraw-hill.

