KKU Journal for Public Health Research
Vol.16 No.2 April – June 2023

วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน – มิถุนายน 2566

นิพนธ์ต้นฉบับ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง

ธวัชชัย สุนทรนนท์[1]

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 8 กุมภาพันธ์ 2566
วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 7 เมษายน 2566

(1) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์
สถาบันพระบรมราชชนก

บทคัดย่อ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง 2. เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง มีรูปแบบการศึกษาคือ การวิจัยแบบผสมผสานวิธีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะตามวัตถุประสงค์ ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง จำนวน 214 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามคุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ระดมความคิดเห็น ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.5-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 และ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์นำเสนอโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาตามกรอบการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย

ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลคือ เพศชาย อายุ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จ ครอบคลุม 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การสร้างบรรยากาศที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กร 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสุขและความผูกพันธ์ต่อองค์กร และ 4) การปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นกรอบนโยบายเพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: *ความผูกพันต่อองค์กร, ข้อเสนอเชิงนโยบาย, กระแสการเปลี่ยนแปลง, เจ้าหน้าที่สาธารณสุข*

KKU Journal for Public Health Research
Vol.16 No.2 April – June 2023

วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน – มิถุนายน 2566

Original Article

A Study of Organizational Engagement and Development of Policy Proposals for Promoting Organizational Engagement under the Changing Trend among Public Health Officials Working in Sub-District Health Promoting Hospitals, Trang Province

Tawatchai Sunthonnon[(1)]

Received Date: February 8, 2023
Accepted Date: April 7, 2023

(1) Sirindhorn College of Public Health Trang, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute

Abstract

A study of organizational engagement and the development of policy proposals for promoting organizational engagement under the changing trend. The objectives of this study were to study factors related to the organizational commitment of public health officials working in sub-district health-promoting hospitals in Trang Province. 2. To develop a proposal policy to promote organizational commitment under the changing trend of public health officers working in sub-district health-promoting hospitals, Trang Province. This research combines both quantitative research and qualitative research. divided into two phases according to objectives. The population consisted of 214 public health officers working in Tambon Health Promoting Hospital, Trang Province, 138 sample groups, and 12 key informants according to the specified qualifications, namely a questionnaire and a brainstorming interview. The questionnaire's consistency index was between 0.5 and 1.0, and the questionnaire's confidence was between 0.98 and 0.97. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis test for correlation was presented using the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. An analysis of key informants' interviews by research objectives by using content analysis techniques based on policy proposal development frameworks.

The results of the study showed that personal characteristics were maleness, age, relationship with the sub-district health promotion hospital, income, and length of work. Position of Director of Health Promotion Hospital There was a relationship with the Tambon Health Promoting Hospital. and job characteristics practiced in sub-district health-promoting hospitals opportunity to interact with others There was a relationship with the Tambon Health Promoting Hospital in Trang Province. Statistically significant at the 0.01 level, and policy proposals to promote organizational engagement are set strategic issues under the current. Change Vision Goals and development guidelines for success cover four strategies: 1) Creating a good atmosphere with happiness at work to keep up with changes 2) Promoting cooperation and good relations within the organization 3) Enhancing work motivation for happiness and commitment to the organization, and 4. Improving and developing mechanisms that facilitate sustainable personnel development This will serve as a policy framework to drive further organizational development practices.

***Keywords*:** *Organizational Engagement, Policy Proposals, Corporate Engagement, Changing Trend, Public Health Officials*

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ก้าวทันพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้อยู่รอด เติบโต และยั่งยืนท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรง โดยอย่างยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ยิ่งบีบบังคับให้เกิดการบริหารองค์กรและวิถีชีวิตแบบ New Normal นอกจากนี้ยังมีประเด็นด้าน ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความเป็นโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ทั้งในระดับประเทศและสังคมโลก ความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนการพลิกโฉมมีองค์กร (Organization Transformation) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้นจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่แต่ละองค์กรต้องรีบดำเนินการ (ธัญพิมล วสยางกูร & จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์, 2565)

องค์กรด้านสาธารณสุขเป็นองค์กรที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านดังกล่าวเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานพยาบาลประจำตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) มีภารกิจในการให้บริการสาธารณสุขที่หลากหลาย อาทิ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค และอีกมากมายภาระหน้าที่ ซึ่งมีบุคลากรตามกรอบกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ซึ่งกำลังเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลต่อบุคลากรในองค์กรที่ต้องรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงนั้นก็คือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการถ่ายโอนภารกิจกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงที่ต้องรับมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรสาธารณสุข การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจจะกระทบต่อวิถีชีวิต และอนาคตของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมาก จึงต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังที่จะต้องมีการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และมีระบบ/กลไก ที่จะดำเนินการให้เกิดความราบรื่น (วราภรณ์ ผ่องอ่วย, ปาณิสรา นาเลิศ, & โชติ บดีรัฐ, 2565) ซึ่งจากข้อมูลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดตรังกำลังเผชิญปัญหาการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้อย่างชัดเจน จากข้อมูลในปีประมาณ 2565 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแสดงความประสงค์ในการถ่ายโอน ร้อยละ 24.0 จึงเป็นข้อมูลที่น่าสนใจว่าส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 66.0 มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันธ์ต่อองค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน องค์กรจึงจำเป็นต้องเร่งดูแลและสนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรในการขับเคลื่อนและประสานการดำเนินงานเพื่อให้ภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น บุคลากรอาจเกิดความรู้สึกลังเลใจ ไม่มั่นใจกับงานที่ทำอยู่ตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้ หรือไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการในเรื่องสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้เกิดความเบื่อไม่มีความสุขในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุของการโอนย้ายหรือเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานเพราะการสูญเสียกำลังคนย่อมทำให้ศักยภาพในการทำงานหยุดชะงัก (วรักชนก เชื่อชา, เกวลิน ศีลพิพัฒน์, & ณัฐวีณ์ บุนนาค, 2564) ข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้นจะแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาจะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมาทำงานเสมอ และการมีความพยายามในการทำงาน (ชวาลินี ชนะสงคราม และคณะ, 2565) การที่

องค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้น ได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผล โดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร ซึ่งหากมีข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นกลยุทธ์วิธีการที่ชัดเจนในการรักษาและสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจนจะสามารถส่งเสริมองค์กรได้เป็นอย่างดี สามารถคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าแล้วเตรียมวางแผนเชิงนโยบายกลยุทธ์ และแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์พร้อมปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (ชัยรัตน์ ชามพูนท และคณะ, 2564; ภัทราวดี ปรีจำรัส, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเพื่อทราบข้อมูลทางวิชาการที่น่าเชื่อถือถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลว่าควรเป็นอย่างไร ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างเสริมความรักและภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลเชิงวิชาการและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาดังกล่าวให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นและยกระดับมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อดูแลสุขภาพพี่น้องประชาชนในประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพโดยสอดคล้องตามบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีความต่อเนื่องในการพัฒนาระบบสุขภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง
2. เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง

สมมติฐานการวิจัย คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง โดยมีรูปแบบการศึกษาคือ การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

- **ระยะที่1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง** ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง จำนวน 214 คน ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เกณฑ์การคัดตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัย

1.1 เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ในสังกัดอำเภอ

ย่านตาขาว อำเภอเมืองตรัง และอำเภอกันตังข้อมูลในปีงบประมาณ 2565

1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย (โดยได้มีการบอกข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน)

2. เกณฑ์การคัดตัวอย่างออกจากโครงการวิจัย

2.1 เจ็บป่วยในช่วงเก็บข้อมูลจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้

2.2 สามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยการปฏิเสธหรือถอนตัวจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประการใดๆ

กลุ่มตัวอย่างและการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น 138 คน

การสุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธี การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีหยิบฉลากแบบไม่คืน โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ค้นหารายชื่อของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เข้าเกณฑ์ 2) พิมพ์รายชื่อและกำหนดหมายเลขประจำตัวแก่สมาชิกทุกหน่วยในประชากร 3) จับสลากแบบไม่ใส่คืน โดยจับขึ้นมาทีละหมายเลขจนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือในการวิจัย ในการศึกษาระยะนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม โดยในแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นการวัดโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การวัดให้คะแนนเป็น 5 คะแนนของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) น้อยที่สุด (1) – มากที่สุด (5)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างและขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามที่จะใช้ศึกษาวิจัย

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจง และความเหมาะสมของการใช้เวลาในการตอบ

เมื่อรับเครื่องมือกลับคืนจากผู้เชี่ยวชาญ นำข้อแก้ไขทั้งหมดมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ดัชนีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา ค่า IOC (IOC: Index of item objective congruence) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 ทุกข้อคำถาม

3. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะทั่วไปใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายที่สุด จำนวน 30 คนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบรัช (Cronbrach’s alpha coefficient) ความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไปจึงจะยอมรับว่ามีความ

เชื่อมั่นที่เชื่อถือได้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นมีผลดังต่อไปนี้

3.1 ส่วนคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3.2 ส่วนด้านความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากการศึกษาครั้งนี้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบสมมุติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์นำเสนอโดยใช้ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significant) ที่ระดับ 0.05

- **ระยะที่ 2 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง** ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยนำข้อค้นพบในระยะที่ 1 คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันธ์ต่อองค์กรมาเป็นกรอบในพัฒนาสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง โดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Workshop) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบประเด็นการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ประเด็นยุทธศาสตร์ 3) เป้าหมาย และ 4) แนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จ เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง จากการระดมแนวคิด (Brainstorming) ของตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย

แหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง การเลือกกลุ่มเป้าหมายในครั้งนี้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 12 คน จนได้ข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ที่ครอบคลุมและเหมาะสม ซึ่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านได้ตรวจสอบและยืนยันข้อมูลให้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาอย่างชัดเจนในทุกประเด็นอีกครั้งเพื่อจัดทำฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการวิจัยต่างๆ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
2. แบบบันทึกการระดมสมอง (Brainstorming)
3. แบบวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบาย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบบันทึกมาตรวจสอบความถูกต้องของภาษา เนื้อหาตลอดจนความครอบคลุมและความสอดคล้องกับงานวิจัยพร้อมกับขอคำแนะนำเพิ่มเติมและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์และการระดมความคิดเห็นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยเชิงคุณภาพ และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความครอบคลุมของข้อคำถาม และความเหมาะสม

และนำไปทดลองใช้ (Pilot Study) กับผู้ให้ข้อมูล ณ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เพื่อทดสอบความชัดเจน ความครอบคลุม และมีการปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ จากการสัมภาษณ์ การรวบรวมเอกสารจากผู้ให้ข้อมูล วิเคราะห์เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูลตามแบบบันทึก และการออกเสียงลงคะแนนของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ผลจากการระดมสมอง (Brainstorming) ด้วยวิธีการออกเสียงลงคะแนน โดยกำหนดเกณฑ์มติที่ประชุมเห็นด้วยอย่างน้อยร้อยละ 50 ของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาตามหมวดหมู่กรอบการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายพร้อมนำไปตรวจสอบความถูกต้องและยืนยันข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิจนได้ฉบับสมบูรณ์

- **จริยธรรมวิจัยและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง**

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา รหัสจริยธรรมการวิจัย SCPHYLIRB-2565/162 นอกจากนี้ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง 3 ด้านคือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยและการรักษาความลับของข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดโดยครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่มีการระบุชื่อของกลุ่มตัวอย่าง 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 6 เดือนภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

ผลการวิจัย

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง พบว่า

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 65.90) และ เพศชาย (ร้อยละ 34.10) จำแนกตามอายุ พบว่า อายุอยู่ระหว่าง 22 ปี ถึง 59 ปี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 79.7) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพสมรส (ร้อยละ 63.8) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ตำแหน่งพยาบาล (ร้อยละ 31.9) และจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ระยะเวลาทำงานน้อยที่สุด 1 ปี ระยะเวลาทำงานสูงที่สุด 39 ปี และระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 17 ปี

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง โดยรวมคุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ =3.80, S.D.=0.635) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความท้าทายของงาน ($\overline{X}$ =3.89, S.D.=0.653) ด้านความโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\overline{X}$ =3.89, S.D.=0.679) รองลงมาได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ($\overline{X}$ =3.76, S.D.=0.609) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ =3.69, S.D.=0.600) (ดังตารางที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ =3.80, S.D.=0.635) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านบรรทัดฐาน ($\overline{X}$ =3.81, S.D.=0.675) รองลงมาด้านความรู้สึก ($\overline{X}$ =3.70, S.D.=0.646) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคงอยู่กับองค์กร ($\overline{X}$ =3.56, S.D.=0.630) (ดังตารางที่ 2)

ผลการหาความสัมพันธ์คุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน (ดังตารางที่ 3) พบว่า

1) เพศชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ (r=0.205, 95%CI: 0.03-0.36, p-value=0.05) ส่วนเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์

2) อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (r=0.269, 95%CI: 0.11-0.42, p-value=0.01)

3) สถานภาพสมรสและสถานภาพหม้าย มีความสัมพันธ์กับองค์กร แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.152, 95%CI: -0.01-0.31, p-value=0.01)

4) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (r=0.223, 95%CI: 0.05-0.38, p-value=0.01)

5) รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (r=0.25, 95%CI: 0.09-0.41, p-value=0.01)

6) ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (r=0.259, 95%CI: 0.09-0.41, p-value=0.01)

ผลการหาความสัมพันธ์คุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง (ดังตารางที่ 4) พบว่า

1) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.541, 95%CI: 0.38-0.63, p-value=0.01)

2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0615, 95%CI: 0.50-0.71, p-value=0.01)

3) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.479, 95%CI: 0.34-0.60, p-value=0.01)

4) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r=0.603, 95%CI: 0.48-0.70, p-value=0.01)

2. ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง

วิสัยทัศน์

“โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง มุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด เพื่อความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1 การสร้างบรรยากาศที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ 2 การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ 3 การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสุขและความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 การปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

1) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขในบรรยากาศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ดีเอื้อต่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนทรัพยากรทางในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและทั่วถึง

2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่งเสริมกิจกรรมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย

3) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านตามศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสม

4) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระบบการบริหารจัดการที่ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ให้บุคลากรได้รับการดูแอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จ

1) ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการของกระทรวงสาธารณสุข คือ (1) Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต (2) Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น (3) Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต (4) Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา (5) Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม (6) Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้ (7) Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง (8) Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ควรจัดสถานที่ด้านภูมิทัศน์ที่สุดสวยงามน่าอยู่ความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันยุคทันสมัย ความพร้อมของเครื่องไม้เครื่องมือ เอื้อต่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนทรัพยากรทางในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและทั่วถึง เช่น การจัดพื้นที่สีเขียวเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2) ส่งเสริมกิจกรรมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและหลากหลายในรูปแบบที่สร้างสรรค์ ด้วยวิธีการดังนี้ (1) สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุย ประสานงานผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน (2) สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดี (3) สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน (4) ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำให้มีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (5) สร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่างๆ ได้และจะดียิ่งขึ้นหากได้รู้และเข้าในแนวทางการทำงานในส่วนต่างๆ รู้ปัญหาและอุปสรรคที่มีร่วมกัน 6. สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การพูดคุยแบบสภากาแฟ (Morning Talk) การประชุมพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำเดือน การให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษของบุคลากร การศึกษาดูงาน มีกิจกรรมเที่ยวนอกสถานที่ในนอกเวลางาน เป็นต้น

3) พัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย ท้าทาย และมีอิสระและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านตามศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสมโดยกำหนดการดำเนินการอย่าง

ชัดเจน สำรวจความต้องการ จัดทำแผนการพัฒนา ดำเนินการตามแผน ปรับปรุงและประเมินผล โดยสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น การอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การของบวิจัยเพื่อพัฒนางานสาธารณสุข พร้อมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจเพื่อความก้าวหน้า สวัสดิการ และเชิดชูเกียรติบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

4) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ให้บุคลากรได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เตรียมความพร้อม เพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหาคัดเลือก และการธำรงรักษาคนดีโดยการให้บุคลากรได้การมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุ และความต้องการ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นส่วนสำคัญองค์กรร่วมกันเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

บทสรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง มีประเด็นจากข้อค้นพบที่น่าสนใจ ซึ่งนำมาสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง

1. การศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 39 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรม รายได้เฉลี่ย 25,000 บาท และระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 17 ปี ซึ่งผลการศึกษาทำให้เห็นว่าโดยส่วนใหญ่บุคลากรอยู่ในช่วงวัยที่มีความพร้อมทั้งความรู้และประสบการณ์ระดับหนึ่งแล้ว ทั้งนี้เป็นผลให้ช่วงวัยดังกล่าวมีความต้องการความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น ให้ความสำคัญกับความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจิตสังคมของอีริกสัน ขั้นที่ 6 ระยะต้นของวัยผู้ใหญ่ (Early adult period) อายุ 20-40 ปี ที่ว่าบุคคลในระยะนี้เริ่มมีการให้ความสำคัญกับความผูกพันและความมั่นคง การแต่งงาน และชีวิตครอบครัว หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น หากสามารถบรรลุอัตลักษณ์ของตนเองได้ ก็จะสามารถสร้างและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์อย่างสนิทสนมกับบุคคลหรือองค์กรที่พบเจอในชีวิตได้ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

2. ผลการหาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดตรัง กับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพศชาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์ ซึ่งมีความขัดแย้งกับการศึกษาของ (Hrebiniak & Alutto, 1972) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร ที่พบว่าเพศหญิงมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากสภาพสังคมในปัจจุบันผู้หญิงมีความต้องการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับและเท่าเทียมกันมากขึ้นทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย แต่หากพิจารณาถึงข้อมูลเชิงลึกของงานวิจัยครั้งนี้พบว่าเพศชายนั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการมากกว่าเพศหญิง ด้วยเหตุนี้อาจเป็นสาเหตุให้มีความรู้สึกรักและผูกพันมากกว่าโดยตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องดูแลในทุกด้านส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วยภาวะความเป็นผู้นำองค์กร

อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ

วรักชนก เชื่อชา, เกวลิน ศีลพิพัฒน์, & ณัฐวีณ์ บุนนาค (2564) ได้กล่าวถึง อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งอาจเป็นเพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นตำแหน่งหน้าที่การงานความก้าวหน้ามักจะสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้นซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการมากรองรับ เช่น อายุมากขึ้นมีความคาดหวังในระดับต่ำลงและการปรับตัวกับสภาวการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้นเพราะเขามีวุฒิภาวะตามวัยและผ่านประสบการณ์ในการอยู่กับองค์กรมามาก

ระดับการศึกษาและสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของปาณิศา เชาวน์วิจิตร & นิตยา สินเธาว์ (2564) ศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนครนครปฐม พบว่าการศึกษาและสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการผูกพัน เนื่องจากการที่บุคคากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจจะอยู่ร่วมกันแบบครอบครัวการที่จะคงอยู่ในองค์กรไม่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาหรือสถานภาพเพราะทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้ในทุกสาขาวิชาชีพ

ตำแหน่งงาน ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งมีสอดคล้องกับงานวิจัยของดรุณี ชมศรี, พรชัย จูลเมตต์, & นรินทร์ กระจายกลาง (2561) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่พบว่าตำแหน่งการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรสามารถเติบโตในหน้าที่ได้มากขึ้นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นด้วย จากการศึกษาครั้งนี้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กรในทุกด้าน อาจทำให้รู้สึกถึงความรับผิดชอบและความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ

รายได้และระยะเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสอดคล้องกับพัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล, & วิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ที่พบว่าผลของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีรายได้สูงและมีระยะเวลาในการทำงานมานานต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการมีรายได้สูงขึ้นและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้การได้ผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจเมื่อทำงานมาเป็นระยะเวลานานมากขึ้นทำให้รู้สึกผูกพันและรักองค์กรมากขึ้นด้วยจึงเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

3. ผลการหาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดตรังกับคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสุธิสา อินทนุพัฒน์ และคณะ (2561) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) ของบุคลากรไม่ชอบความจำเจน่าเบื่อหน่าย จึงสนใจงานที่มีความหลากหลายและอิสระทางความคิดซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมี

ส่วนร่วมในงาน ให้สามารถใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ มาใช้แก้ปัญหาในงาน อีกทั้งความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) ว่างานดังกล่าวมีผลต่อค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งได้ด้วยในการประกอบการพิจารณาและยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้บุคลากรมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้น ทั้งนี้ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพัน สอดคล้องกับการศึกษาของหฤทัย อาจปรุ, สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, & ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช (2563) จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือพบว่างานที่ท้าทาย และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งอาจมีสาเหตุมาจากความท้าทายของงานทำให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆและได้พัฒนาตนเองเสมอ รวมทั้งการได้มีปฏิสัมพันธ์ในทางที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้งานที่ยากนั้นง่ายขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจดังนี้

วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง มุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด เพื่อความสุขและสร้างความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ” โดยมีการดำเนินการภายใต้ 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กร 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสุขและความผูกพันธ์ต่อองค์กร 4) การปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ 1) บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขในบรรยากาศของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ดีเอื้อต่อการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนทรัพยากรทางในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงและทั่วถึง 2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่งเสริมกิจกรรมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย 3) บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านตามศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสม 4) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีระบบการบริหารจัดการที่ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ให้บุคลากรได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

และมี**แนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จโดยสรุปดังนี้** 1) ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการของกระทรวงสาธารณสุข คือ Happy body, Happy heart, Happy relax. Happy brain, Happy soul, Happy money, Happy family, Happy society โดยดำเนินการให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ 2) ส่งเสริมกิจกรรมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและหลากหลายในรูปแบบที่สร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำให้มีทักษะการสื่อสาร สร้างความแข็งแกร่งในองค์กร สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ 3) พัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย ท้าทาย และมีอิสระและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านตามศักยภาพและความต้องการอย่างเหมาะสม และเชิดชูเกียรติบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 4) ปรับปรุงละพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ให้บุคลากรได้รับการดูแอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เตรียมความพร้อม เพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อการพัฒนาที่

ยั่งยืน ซึ่งผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเป็นนโยบายในการขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความผูกพันธ์และคงอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาวิณี กองแก้ว & ธนัสถา โรจนตระกูล (2564), เกศี จันทราประภาวัฒน (2565), ติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัษฎารักษ์, & บุบผา ฐานุตตมานนท์ (2561) และกมลาสน์ รุ่งเรือง (2564) สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร คือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร การปรับปรุงพัฒนาระบบสวัสดิการ เนื่องจากมีแนวทางหรือข้อเสนอในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจะสามารถนำพาองค์กรสู่การประสบความสำเร็จได้ ยังมีข้อมูลที่น่าสนใจเพิ่มเติมจากการศึกษาของเทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา & สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2562), อัจจิมา เสนานิวาส & สรัญณี อุเส็นยาง, (2565) และณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร, & ชาติชัย อุดมกิจมงคล (2565) สรุปได้ว่าควรมีข้อเสนอเชิงนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักสาธารณสุขทีปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการส่งเสริมปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานเพื่อที่จะส่งเสริมการคงอยู่ในองค์กร และยังมีข้อมูลยืนยันอย่างแน่ชัดจากการศึกษาของดัชนีวรรณ สัตย์ธรรม & ชนะพล ศรีฤาชา (2562), โมรยา วิเศษศรี, สโรชินี ศิริวัฒนา, & วรพล เพ็ชรภูผา (2564) และสุพดี กิตติวรเวช & ณิชา ว่องไว (2564) ที่ว่าองค์กรควรมีข้อเสนอหรือแนวทางในการจัดบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่ดี เพราะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยภูมิ แนวทางดังกล่าวจะนำไปสู่การรักในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีข้อเสนอ แนวทาง ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการซึ่งศึกษาของทิพวัลย์ รามรง, & สานิต ฤทธิ์มนตรี (2561), ตระกูล จิตวัฒนากร (2564) และณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ (2565) ที่พบว่าระบบบริหารจัดการแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมียุทธศาสตร์ที่ดีเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขผูกพันองค์กร จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้นยืนยันอย่างชัดเจนว่าการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อรักษาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำงานร่วมกับองค์กรสาธารณสุขได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรักและภักดีต่อองค์กรเพื่อส่งต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

- **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

1. ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขนำข้อค้นพบไปเป็นกรอบพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางหรือนโยบายที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน และแนวทางการพัฒนาอย่างรอบด้าน เช่น สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน คุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจและแผนการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ

2. ผู้บริหารระดับจังหวัด ระดับอำเภอและ รพ.สต. ควรส่งเสริมลักษณะงานให้มีความเหมาะสมและตรงกับความสามารถของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเปิดโอกาสในการทำงาน เช่น ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่มีความอิสระทางความคิดเพิ่มมากขึ้นตามความเหมาะสม

3. ผู้บริหารระดับจังหวัด ระดับอำเภอและรพ.สต. ควรส่งเสริมลักษณะงานที่ไม่มีความถนัดหรือยังต้องได้รับการ

พัฒนา เช่น ด้านความหลากหลายของงานผ่านกิจกรรมพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

4. บุคลากรนำข้อค้นพบไปเตรียมตัว ปรับตัวและวางแผนในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและความสุขในการปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

- **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป**

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยและพัฒนาถึงรูปแบบที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง

- **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

นำข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของจังหวัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ตามบริบทได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กมลาสน์ รุ่งเรือง. (2564). แนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายธรรม. **วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์, 5**(2), 108-122.

กิติยา วงษ์ภักดี, เมทินี รัษฎารักษ์, & บุบผา ฐานุตตมานนท์. (2561). บรรยากาศการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และข้าราชการกรมศุลกากร. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 1**(3), 23-73.

เกศี จันทราประภาวัฒน. (2565). การสร้างและพัฒนาบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่. **วารสาร มจร.หริภุญชัยปริทรรศน์, 6**(1), 47-60.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ, & สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงานทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5**(1), 424-436.

ชวาลินี ชนะสงคราม, วีรพงษ์ เที่ยงสันเที่ยะ, อภิสิทธิ์ สุขอุดม, & กนกภรณ์ ครุฑภาพันธุ์. (2565). ยุคแห่งการปรับตัวของการจัดการทรัพยากรมนุษย์. **วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี, 3**(1), 81-89.

ชัยรัตน์ ชามพูนท์, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตย์ นิยมญาติ, & ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนฉับพลันทางดิจิทัล. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ, 8**(1), 195-208.

ณรงค์ ใจเที่ยง, วิกรม บุญนุ่น, เลหล้า ตรีเอกานุกูล, & ปฏิพัทธ์ วงค์เรื่อง. (2565). ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในระบบสุขภาพที่ยั่งยืน. **วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข, 8**(2), 313-327.

ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล, สามารถ อัยกร, & ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความ สุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน2. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2**(5), 253-272.

ดรุณี ชมศรี, พรชัย จูลเมตต์, & นรินทร์ กระจายกลาง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. **วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 5**(1), 258-280.

ดัชนีวรรณ สัตย์ธรรม, & ชนะพล ศรีฤาชา. (2562). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑคุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยภูมิ. **วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12**(1), 41-50.

ตระกูล จิตวัฒนากร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. **วารสารปัญญา, 28**(3), 84-94.

ทิพวัลย์ รามรง, & สานิต ฤทธิ์มนตรี. (2561). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44**(1), 185-208.

เทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, & สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12**(2), 42-51.

ธัญพิมล วสยางกูร, & จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิก ผันด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (ส พบ ท.), 4**(4), 15-28.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือและรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (**พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.

ปาณิศา เชาวน์วิจิตร, & นิตยา สินเธาว์. (2564). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเทศบาลนคร นครปฐม. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7**(1), 131-142.

พัชร์หทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโลและวิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัทเอสเอสเคโลจิสติกส์ จำกัด. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2**(3), 27-39.

ภัทราวดี ปรีจำรัส. (2564). **ผลกระทบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรม ในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

โมรยา วิเศษศรี, สโรชินี ศิริวัฒนา, & วรพล เพ็ชรภูผา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. **วารสารรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 4**(1), 52-65.

วรักชนก เชื่อชา, เกวลิน ศีลพิพัฒน์และณัฐวีณ์ บุนนาค. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันใน องค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. **วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 1**(1), 16-23.

วราภรณ์ ผ่องอ่วย, ปาณิสรา นาเลิศ, & โชติ บดีรัฐ. (2565). ช่องว่างและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2**(4), 205-220.

สุธิสา อินทนุพัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ & ศุภาพร โนนชนะ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด บุรีรัมย์. **วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ, 4**(2), 15-25.

สุพดี กิตติวรเวช, & ณิชา ว่องไว. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12**(1), 161-179.

หฤทัย อาจปรุ, สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม, & ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช, (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ. **วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์, 7**(1), 79-96.

อัจจิมา เสนานิวาส, & สรัญณี อุเส็นยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. **วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2**(1), 29-40.

Best, J. W. (1977). **Research in education** (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972) Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 555-573.

Kongkaew, S., & Rojanatrakul, T. (2021). Factors an affecting the commitment of personnel under the Royai Institute, Phitsanulok Province. **Journal of Modern Learning Development, 6**(3), 209-223.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970) Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30**, 607-610.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง โดยรวมรายด้าน

คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านความหลากหลายของงาน	3.76	0.609
2. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.69	0.600
3. ด้านความท้าทายของงาน	3.89	0.653
4. ด้านความโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.89	0.679
รวม	**3.80**	**0.635**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดตรัง โดยรวมรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านความคงอยู่กับองค์กร	3.56	0.630
2. ด้านความรู้สึก	3.70	0.646
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.81	0.675
รวม	**3.69**	**0.630**

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง

คุณลักษณะบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร				
	r	p-value	95%CI	ระดับ	ความสัมพันธ์
เพศ					
ชาย	0.205*	.016	0.03-0.36	ต่ำ	ทางบวก
อายุ	0.269**	.001	0.11-0.42	ต่ำ	ทางบวก
สถานภาพ					
สมรส	0.152	.074	-0.01-0.31	ต่ำ	ทางบวก
ตำแหน่ง					
ผู้อำนวยการ	0.223**	.009	0.05-0.38	ต่ำ	ทางบวก
รายได้	0.257**	.002	0.09-0.41	ต่ำ	ทางบวก
ระยะเวลาการทำงาน	0.259**	.002	0.09-0.41	ต่ำ	ทางบวก

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณลักษณะงานของเจ้าหน้าสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง

คุณลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	r	P-value	95%CI	ระดับ	ความสัมพันธ์
ด้านความหลากหลายของงาน	0.541**	<0.001	0.38-0.63	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.615**	<0.001	0.50-0.71	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านความท้าทายของงาน	0.479**	<0.001	0.34-0.60	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.603**	<0.001	0.48-0.70	ปานกลาง	ทางบวก

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01