

ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดเพชรบุรี
Organizational Commitment of Personnel Sub-District Health
Promoting Hospitals Phetchaburi Province

ปิยะภัทร พันธุ์ซอ่อน*
Piyapat Pansorn

Received: February 4, 2019 Revised: April 13, 2019 Accepted: April 25, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดเพชรบุรี ทั้งหมด 8 อำเภอ จำนวน 154 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับ และ 2) ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

คำสำคัญ : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, ความผูกพันต่อองค์การ

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Abstract

This research aimed to study 1) the relationship level of organizational personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province, 2) the factors related to organizational commitment of personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province. The samples were 154 informants from personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province all eight District. The data were analyzed by using descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics include multiple regression analysis.

Research found that; 1) The overall organization commitment level of Personal Sub-District Health Promoting Hospitals were high in the following: Ready to work on behalf of the organization, Confidence in accepting goals and The intention to retain the membership of the organization. And 2) factors related to organizational commitment of personal sub-district health promoting hospitals Phetchaburi province in the job, working independently, relationship with colleagues and expectations from the organization are significantly related to the organizational commitment level of of Personal Sub-District Health Promoting Hospitals Phetchaburi Province at .001 significance level.

Keywords: Sub-District Health Promoting Hospitals, Organization Commitment

บทนำ

องค์การเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่เกิดจากการมีเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กรนั้น องค์การอาจเกิดขึ้นด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป แต่การบริหารองค์การล้วนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ สำหรับองค์การของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการบริหารประเทศ เช่น การดำเนินการป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และปกป้องคุ้มครองเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสำคัญ (มงคล ปันตี, 2547, หน้า 1)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม และองค์ประกอบที่สำคัญอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรนั้น ๆ คือความผูกพันต่อองค์การ และการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การและยังเป็นตัวทำนาย การย้าย การลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันและการมีส่วนร่วมต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่เลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงาน (มนัสชัย ปันโต, 2550, หน้า 1) ซึ่งปัจจุบันพบว่า ในองค์กรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้มีอัตราการ โอนย้าย ขาดงาน และทำงานไม่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มมีค่อนข้างสูง เนื่องจากจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ปัญหาจากกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องยึดถือปฏิบัติจนทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว ปัญหาการจัดรูปแบบงานขององค์กรยังมีลักษณะซ้ำซ้อน ปัญหาการทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่เรียนจบมา ปัญหาการขาดระบบการพิจารณาปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาเหล่านี้ยังส่งผลให้แต่ละรอบการโยกย้ายจะมีบุคลากรภายในองค์กรมีความประสงค์ของย้ายเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดลง

จากภารกิจปริมาณงานมากขึ้น และความผูกพันที่มีต่อองค์การที่ลดน้อยลง ทำให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติตามมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยท้อ ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การลาออก การขอย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐต้องเอาใจใส่ และสรรสร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการเพิ่มความรู้สึกพอใจในงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมในงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคลากรถึงการได้รับผลประโยชน์ที่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกอยากอุทิศตนด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน พร้อมทั้งจะต้องพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์การ โดยการพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลมากขึ้น และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีการอุทิศพลักงายและปลั่งใจอย่างเต็มที่ให้แก่องค์การด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (มงคล ปันตี, 2547, หน้า 2)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ตนเองปฏิบัติงานด้วยต่อไปอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตนเองมีอยู่ อันจะส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็ง พัฒนาในทุก ๆ ด้าน และยังส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านสาธารณสุขที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำแนวคิดของมาเวเดย์ และ คณะได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และแนวคิดของ Steers ได้แก่ ความสำเร็จในงานมาประยุกต์เป็นตัวแปรต้น และนำแนวคิดของ Steers ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายความร่วมมือที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มาประยุกต์เป็นตัวแปรตาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดเพชรบุรีทั้งหมด 8 อำเภอ จำนวน 120 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เจ้าหน้าที่ทั้งหมดจำนวน 437 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณของ Samuel B. Green (1991) อ้างใน ญัฐพล ชันฉโย (2557, หน้า 140-144) จำนวน 154 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยในชั้นภูมิขั้นที่ 2 ในการสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่ม จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) อีกครั้งเพื่อแบ่งตามสัดส่วนของวิชาชีพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละในอำเภอมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นตัวอย่างเท่า ๆ กัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยในความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งลักษณะการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษาและสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แล้วนำมาปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC = 1.00

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.905

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 ชุด กับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี 120 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่ 8 อำเภอของจังหวัดเพชรบุรี และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบ มาตราตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดจากเอกสารหนังสือ ตำราทางวิชาการต่าง ๆ สถิติ หรือทะเบียนของหน่วยงาน แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โดยทำการศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ความผูกพันขององค์กร ผลจากงานวิจัย และสิ่งตีพิมพ์ ทั้งใน และต่างประเทศ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การตามลำดับพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ ยึดถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รองลงมา คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้ได้ และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

1.2 ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเสมอ รองลงมา คือ เต็มใจ และพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อ

ประโยชน์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่เสมอ

1.3 ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง รองลงมา คือ ภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือไม่ว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤต ยังคงมีความตั้งใจจะเป็นสมาชิก

2. ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ ความเป็นอิสระในการทำงานรองลงมา ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การตามลำดับแยกเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติตนในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบรรลุเป้าหมาย รองลงมาคือ มีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ประสบความสำเร็จและการปฏิบัติที่น้อยที่สุด คือ สามารถการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ตามลำดับ

2.2 ด้านความเป็นอิสระในการทำงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติตนในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้อิสระในการทำงานภายใต้ระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ การปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานรองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนรองลงมา คือ มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ มีปริมาณงานที่เหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.5 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนมากที่สุด คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ได้รับการยอมรับจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติตนที่น้อยที่สุด คือ พอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี สรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล				
	B	Std. Error	สปส. Beta	t	Sig
(ค่าคงที่)	0.086	0.288	-	0.299	0.000
1. ความสำเร็จในงาน	-0.194	0.074	-0.182	-2.627**	0.010
2. ความเป็นอิสระในการทำงาน	0.424	0.066	0.444	6.401***	0.000
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.312	0.073	0.299	4.281***	0.000
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.160	0.087	0.159	1.828	0.070
5. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง	0.235	0.055	0.261	4.243***	0.000

หมายเหตุ: $R^2 = 0.589$ R^2 ปรับ = 0.575 F = 42.335

จากตารางพบว่า ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยพิจารณาจากค่าของตัวแปรปรับมาตรฐาน (Standardized Variables) ร้อยละ 57.50 – 58.90 ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\beta_{\text{ความเป็นอิสระ}} = 0.444$, Sig. t = 0.000) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta_{\text{สัมพันธ์}} = 0.299$, Sig. t = 0.000) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ($\beta_{\text{ความคาดหวัง}} = 0.261$, Sig. t = 0.000) ด้านความสำเร็จในงาน ($\beta_{\text{ความสำเร็จ}} = -0.182$, Sig. t = 0.010) กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความสำเร็จในงาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_5X_5$$

$$= 0.086 - 0.194 (\text{ความสำเร็จในงาน}) + 0.424 (\text{ความเป็นอิสระ}) + 0.312 (\text{ความสัมพันธ์}) + 0.235$$

(ความคาดหวัง)

อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีต่อองค์การอยู่ในทิศทางที่ดีรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมกับองค์การต่อไป แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จในงาน และรวมถึงมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์การต่อไปสอดคล้องกับแนวคิดของ Newstrom and Davis (2002, p. 211) ได้กล่าวว่าการผูกพันต่อองค์การของพนักงานมักจะทำให้เกิดการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามนโยบายขององค์การรวมถึงมีอัตราการลาออกต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2548, บทคัดย่อ) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร

โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 72.27 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรียึดถือ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่วางไว้ได้จึงเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545, หน้า 23) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นทัศนคติ และความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถือ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเชื่อมโยงสัทธิศาสตร์ต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ชูหวัด และสิทธิชัย เอกอรรถผล (2552, หน้า 64) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555, หน้า 235-243) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความเชื่อมั่น และยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเป้าหมาย และค่านิยมของสถาบันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อารมณ์ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กรโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเสมอ และเต็มใจ และพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สอดคล้องกับแนวคิดของ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545, หน้า 23) ที่กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อให้องค์การที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้องค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริลักษณ์ ชูหวัด และสิทธิชัย เอกอรรถผล (2552, หน้า 64) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาลพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555, หน้า 235-243) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความเต็มใจ และทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อสถาบันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อารมณ์ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีความรู้สึกที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองและภูมิใจที่ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982, pp 17-18) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกของอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้อย่างภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ และไม่คิดเปลี่ยนงาน ย้าย หรือลาออก แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์การอื่น หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทีนทิพย์ จันทรวรรณะ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง พบว่า ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในสถาบันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อวารณ์ (2557) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุลนิตดา อภัยโส (2558) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแปรสภาพ และบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนมพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ ความเป็นอิสระในการทำงานรองลงมา ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ต้องการการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัด แต่อยู่ในกฎระเบียบขององค์การ คำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลัก และคาดหวังจะได้รับการตอบแทนจากการทำงานหรือจากองค์การเป็นลำดับสุดท้ายซึ่งถือเป็นค่านิยมและเป้าหมายหลักของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิราจรัตน์ ศรีเจริญ (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า บุคคลที่ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การจะพร้อมทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers, (1991, p.79) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น เชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ และของตนสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกัน ยอมเสียสละเวลา และความสนุกสนานตัว การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การโดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

2.1 ด้านความสำเร็จในงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบรรลุเป้าหมาย และมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982, pp. 20-23) ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยความต้องการสำเร็จในงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การกล่าวคือ เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความภูมิใจ ทำให้รู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555, หน้า 235-243) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก วันชัย ศกุนตนาค (2555, หน้า 90-94) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก นรากร งามคชสาร (2556, หน้า 74) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก วรรณ อารณ (2557, หน้า 97) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพบว่า ความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความเป็นอิสระในการทำงานโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติตนในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีความสามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนในการทำงานได้ตามความเหมาะสม และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้อิสระในการทำงานภายใต้ระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, p. 47) ที่กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพในการทำงานสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอื้อมพร ม่วงแก้ว (2555) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า อิสรภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรีมีการปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ลักษณะงานที่บุคลากรจะต้องติดต่อกับผู้อื่น เป็นความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาและนำการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัวสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจกันจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ต่อองค์การธนาคารแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณ อารณ (2557) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน และงานที่ท้าทายจะเป็นแรงกระตุ้น และส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อยลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรกร งามขसार (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา อวารณ์ (2557) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การโดยภาพรวมมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรียังไม่พอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน และการพิจารณาความดีความชอบยังไม่เหมาะสมและยุติธรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) กล่าวว่า ความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หรือได้รับผลตอบแทนจากการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ โอสถอำนวยการ (2555) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และนรกร งามขसार (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาพบว่า ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาด้านรายได้ และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยในความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยพิจารณาจากค่าของตัวแปรปรับมาตรฐาน ร้อยละ 57.50 – 58.90 เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ด้านความสำเร็จในงาน กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และความสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีมีความภาคภูมิใจกับผลงานที่ประสบความสำเร็จของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) ที่กล่าวว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดและประสบผลสำเร็จ

บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความภูมิใจ ทำให้รู้สึกมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3.2 ด้านความเป็นอิสระในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระภาพในการทำงาน สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนด เวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงานทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter and Steer (1982) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่บุคลากรจะต้องติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานรวมถึงการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาและนำการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวสามารถทำงานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมไว้วางใจกันสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะเข้าไปปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ รำเพยพล (2548) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง

3.4 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน และค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Newstrom and Davis (2002) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หรือได้รับผลตอบแทนจากการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนา ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขควรเพิ่มความเป็นอิสระในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเปิดโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้อภิปรายของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้มากกว่าการสั่งการจากกระทรวงแล้วให้เจ้าหน้าที่นำไปปฏิบัติ โดยไม่ได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับล่างได้แสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.2 ผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขควรพิจารณาค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละวิชาชีพให้มีความยุติธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำในเรื่องของรายได้ในแต่ละวิชาชีพให้เหลือน้อยที่สุด

1.3 ผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะการดูแลบรรจุเจ้าหน้าที่จบใหม่เป็นข้าราชการเพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความมั่นใจว่าการทุ่มเททำงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

1.4 ผู้บริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤตก็ยังคงทำให้เจ้าหน้าที่คงมีความตั้งใจจะเป็นสมาชิกต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรีเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี เช่น ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและความเป็นจริงเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กุลนัดดา อภัยโส. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำแปรสภาพและบรรยากาศองค์การต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ โอสธอานวยโชค. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพล ชันชโย. (2557). Green S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499-510. วารสารเกษมบัณฑิต, 15, 140-144.
- นรากร งามชสาร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ประทีนทิพย์ จันทวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- มงคล ปันดี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนัสชัย ปันโต. (2550). การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจูน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรรณ อวารณ์. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วันชัย ศกุนตนา. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริลักษณ์ ชูทวด และ สิทธิชัย เอกอรทัยผล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาล. *วารสารสุขศึกษา*, 32 (112), 19-32.
- เสาวลักษณ์ ร้าเพยพล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เอื้อมพร ม่วงแก้ว. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Newstrom, J.W., & Davis. K. (2002). **Organizational Behavior : Human Behavior at Work**. New York: McGraw-Hill.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22, 46-48.

