

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข
เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

Organizational Commitment of Personnel

at Chaiburi District Public Health Network, Surat Thani Province

นายพิสิฐ เป็นหอม

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Mr. Phisit Paenhom

Chaiburi District Public Health Office

บทคัดย่อ

ที่มา: การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพ โดยก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเสียสละทุ่มเท เพื่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความผูกพัน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระเบียบวิธีวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขทุกคน ในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จำนวน 190 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าไค-สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย: บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ประเภทการจ้างงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร แบบทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สรุปผล: ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุน้อย ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย และรายได้ต่ำ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี, จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Abstract

Background: Establishing organizational engagement among public health personnel enables effective workforce management by contributing to pride, loyalty, sacrifice, and dedication to the organization's success.

Objectives: To study engagement, level of commitment to the organization, and factors that relate to organizational commitment. public health personnel, health care network of Chai Buri District, Surat Thani Province.

Methods: The sample group studied was 190 public health personnel in the health care network of Chai Buri District. Data were collected by questionnaires and analyzed by descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. The correlation was analyzed by Chi-square and Pearson's correlation coefficient.

Results: Public health personnel have opinions on the job types they perform with job satisfaction and have a high level of engagement with the organization. The personal traits that are related to the organization are age, income, and length of service. The factors that were not related to the organization were gender, marital status, education, employment type, and place of work. Factors like the work performed and job satisfaction had a moderate relationship with the organization in the same direction.

Conclusion: Factors like work performed and the factors of job satisfaction are binding on the organization. Therefore, personnel potential should be developed following the work performed and promoted, supported, and motivated to create job satisfaction, especially young personnel with low term and low income.

Keywords: Organizational Commitment, Chai Buri District Public Health Office, Surat Thani Province

บทนำ

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการเพิ่มของประชากร ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัว เพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันด้านบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ข(4) ดำเนินการปฏิรูปด้านการบริหารแผ่นดิน และมุ่งเน้นพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ในระบบสุขภาพยังพบวิกฤตปัญหาด้านอัตรากำลังคน เช่น การขาดแคลนบุคลากร การกระจายตัวที่ไม่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการโยกย้ายไปสู่หน่วยงานภาคเอกชน สาเหตุส่วนใหญ่มาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในระบบงาน แรงจูงใจในเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ⁽¹⁾

จากการศึกษาข้อมูลที่ผ่านมา ด้านบุคลากรในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี ส่วนใหญ่พบปัญหาในกลุ่มของลูกจ้างชั่วคราว มีอัตราการลาออกบ่อย เนื่องจากต้องการความมั่นคง ค่าจ้าง และสวัสดิการที่ดีกว่า รวมถึงความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และผลการประเมินความสุขของบุคลากรยังอยู่ในระดับต่ำ⁽²⁾ นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังขาดความตั้งใจ ความมุ่งมั่น และความเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านนโยบายเร่งด่วน ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ และปัญหาสุขภาพตามบริบทพื้นที่⁽³⁾ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรตระหนักถึงความสำคัญ ในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน การทำงานสาย ตลอดจนเสียสละทุ่มเท จงรักภักดี และภาคภูมิใจ เพื่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป⁽⁴⁾

ผู้วิจัยมีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญ ในการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี ว่าเป็นอย่างไร อยู่ระดับไหน มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผน ออกแบบระบบการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งช่วยส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพัน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์

1. เพื่อทราบถึงความผูกพัน ระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์วางแผน จัดทำฐานข้อมูลและโปรแกรมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ให้มีความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาวิจัยแบบวิเคราะห์ตัดขวาง (Analytical Cross-sectional Research)

ประชากร บุคลากรสาธารณสุขในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563

กลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขทุกคน จำนวน 190 คน ในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัย ได้สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ความครอบคลุม วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกณฑ์การให้คะแนนและแปลผลคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ⁽⁵⁾

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน เพื่อหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขออนุมัติความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูล ถึงประธานเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเองทุกข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อพรรณนาลักษณะส่วนบุคคลรายข้อ

2. ข้อมูลด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อพรรณนาระดับความคิดเห็น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยหาค่าไคสแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Coefficient) แปลผลบอกทิศทางและขนาด 5 ระดับ⁽⁶⁾ เพื่อพรรณนาค่าความสัมพันธ์แบบมีทิศทางและขนาด ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.89 อายุเฉลี่ย 37 ปี ช่วงอายุที่มากที่สุด คือ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.79 สถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.16 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,307.91 บาท รายได้อยู่ในช่วง $\leq 20,000$ บาท คิดเป็นร้อยละ 70.00 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.89 การจ้างงานอยู่ในประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 37.37 ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลชุมชน คิดเป็นร้อยละ 77.37 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.44 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ≤ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.74 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=190)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	22.11
หญิง	148	77.89
2. อายุ (Mean=37.20, Min=20, Max=60)		
≤ 25 ปี	9	4.74
26 - 35 ปี	87	45.79
36 - 45 ปี	55	28.95
46 - 55 ปี	32	16.84
≥ 56 ปี	7	3.68
3. สถานภาพสมรส		
โสด	78	41.05
สมรส	101	53.16
แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง	11	5.79
4. รายได้ต่อเดือน (Mean=20,307.91, Min = 5,000, Max=80,000)		
$\leq 20,000$ บาท	133	70.00
20,001 - 30,000 บาท	32	16.84
30,001 - 40,000 บาท	12	6.32
$\geq 40,001$ บาท	13	6.84
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	45	23.68
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	12.11
ปริญญาตรี	110	57.89
สูงกว่าปริญญาตรี	12	6.32

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=190)	ร้อยละ
6. ประเภทการจ้างงานของหน่วยงาน		
ข้าราชการ	71	37.37
ลูกจ้างประจำ	9	4.74
พนักงานราชการ	3	1.58
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	50	26.32
ลูกจ้างชั่วคราว	57	30.00
7. สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลชุมชน	147	77.37
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	7	3.68
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	36	18.95
8. ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Mean=9.44, Min=1, Max=41)		
≤ 10 ปี	123	64.74
11 - 20 ปี	45	23.68
21 - 30 ปี	20	10.53
≥ 31 ปี	2	1.05

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=-3.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน (Mean=4.11) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Mean=3.64) และด้านการทำงานเป็นทีม (Mean=3.51) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Mean=3.29) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกรายด้านและโดยรวม

ข้อ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	Mean	Std.	ระดับความคิดเห็น
1.	ความท้าทายในการทำงาน	4.11	0.52	มาก
2.	ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.29	0.72	ปานกลาง
3.	ความมีอิสระในการทำงาน	3.64	0.54	มาก
4.	การทำงานเป็นทีม	3.51	0.53	มาก
	เฉลี่ยโดยรวม	3.64	0.41	มาก

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean=3.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในระดับมาก (Mean=3.87) รองลงมา คือ ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก (Mean=3.82) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (Mean=3.20) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน จำแนกรายด้านและโดยรวม

ข้อ	ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
1.	เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	3.20	0.54	ปานกลาง
2.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.35	0.50	ปานกลาง
3.	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.82	0.55	มาก
4.	การพัฒนาความรู้ของบุคลากร	3.40	0.55	ปานกลาง
5.	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	3.42	0.49	มาก
6.	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	3.44	0.63	มาก
7.	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.87	0.63	มาก
	เฉลี่ย	3.50	0.36	มาก

4. ผลการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean=3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร (Mean=3.96) รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Mean=3.94) และด้านความเสียสละทุ่มเทเพื่อองค์กร (Mean=3.92) ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายด้านและโดยรวม

ข้อ	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	Mean	Std.	ระดับความผูกพัน
1.	ความภาคภูมิใจต่อองค์กร	3.96	0.56	มาก
2.	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.94	0.61	มาก
3.	ความเสียสละทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.92	0.56	มาก
	เฉลี่ย	3.94	0.49	มาก

5. ผลการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1) ผลการศึกษาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation; r^2) ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลบางประการ คือ ด้านอายุ ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม แบบทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.318$, $P<0.01$) ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม แบบทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.251$, $P<0.01$), ($r^2=0.206$, $P<0.01$) ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation; r^2) ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (n=190)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
	ความภาคภูมิใจ	ความจงรักภักดี	ความเสียสละทุ่มเท	ภาพรวม
อายุ	0.226**	0.289**	0.283**	0.318**
รายได้	0.199**	0.191**	0.243**	0.251**
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.094	0.191**	0.233**	0.206**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

2) ผลการศึกษาหาค่าไคสแควร์ (Chi-square: X^2) ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลบางประการ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส ด้านการศึกษา ด้านประเภทการจ้างงาน และด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2=0.028$, $P=0.867$), ($X^2=3.198$, $P=0.202$), ($X^2=0.028$, $P=0.868$), ($X^2=0.138$, $P=0.710$) และ ($X^2=2.532$, $P=0.282$) ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 แสดงค่าไคสแควร์ (Chi-square: X^2) ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร(n=190)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	
	X^2	P-value
เพศ	0.028	0.867
สถานภาพสมรส	3.198	0.202
ระดับการศึกษา	0.028	0.868
ประเภทการจ้างงานของหน่วยงาน	0.138	0.710
สถานที่ปฏิบัติงาน	2.532	0.282

** $P<0.01$, * $P<0.05$

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation; r^2) พบว่า ตัวแปรทั้งสองโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.565$, $P<0.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความท้าทายในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.558$, $P<0.01$) ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.473$, $P<0.01$), ($r^2=0.320$, $P<0.01$) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.288$, $P<0.01$) ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation; r^2) ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายด้าน (n=190)

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
	ความภาคภูมิใจ	ความจงรักภักดี	ความเสียสละทุ่มเท	ภาพรวม
ความท้าทายในการทำงาน	0.511**	0.427**	0.469**	0.558**
ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.169**	0.317**	0.231**	0.288**
ความมีอิสระในการทำงาน	0.418**	0.394**	0.376**	0.473**
การทำงานเป็นทีม	0.286**	0.250**	0.270**	0.320**
ภาพรวม	0.468**	0.463**	0.487**	0.565**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation; r^2) พบว่า ตัวแปรทั้งสองโดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.653$, $P<0.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.498$, $P<0.01$), ($r^2=0.480$, $P<0.01$), ($r^2=0.476$, $P<0.01$), ($r^2=0.422$, $P<0.01$), ($r^2=0.388$, $P<0.01$) และ ($r^2=0.352$, $P<0.01$) ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.277$, $P<0.01$) (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation; r^2) ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกรายด้าน (n=190)

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
	ความภาคภูมิใจ	ความจงรักภักดี	ความเสียสละทุ่มเท	ภาพรวม
เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ	0.229**	0.225**	0.244**	0.277**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.270**	0.331**	0.281**	0.352**
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.440**	0.367**	0.383**	0.476**
การพัฒนาความรู้ของบุคลากร	0.299**	0.337**	0.338**	0.388**
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	0.403**	0.306**	0.356**	0.422**
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	0.362**	0.438**	0.403**	0.480**
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.472**	0.356**	0.428**	0.498**
ภาพรวม	0.558**	0.550**	0.534**	0.653**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

สรุปและอภิปรายผล

1. **ลักษณะส่วนบุคคล** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี อยู่ในช่วง 26-35 ปี สถานภาพสมรสมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,307.91 บาท ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง $\leq 20,000$ บาท การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี การจ้างงานอยู่ในประเภทข้าราชการ ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลชุมชน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เฉลี่ย 9.44 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ≤ 5 ปี

2. **ระดับความคิดเห็นลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร** โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน (Mean=4.11) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Mean=3.64) และด้านการทำงานเป็นทีม (Mean=3.51) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (Mean=3.29)

3. **ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Mean=3.87) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Mean=3.82) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ (Mean=3.44) และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ (Mean=3.42) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร (Mean=3.40) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean=3.35) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ (Mean=3.20) ตามลำดับ

4. **ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.94) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร (Mean=3.96) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Mean=3.94) และด้านความเสียสละทุ่มเทเพื่อองค์กร (Mean=3.92) ตามลำดับ

5. **ผลการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร**

5.1 **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร** พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ประเภทการจ้างงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน เนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุน้อย ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ย่อมมีรายได้ต่ำ จึงพยายามเสาะแสวงหางานใหม่ที่มีความมั่นคง สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานที่ดีกว่า ส่วนเพศ สถานภาพ การศึกษา ประเภทการจ้างงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งถูกกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆเป็นบรรทัดฐานทางสังคมอยู่แล้ว สอดคล้องกับการศึกษาของ อิศราภรณ์ รัตนคช (2551) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่อายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่อายุมาก เพราะคนอายุมากโอกาสหางานใหม่น้อยกว่า และคาดหวังเงินบำเหน็จบำนาญ⁽⁷⁾

การศึกษาของ กุศลนิตา ผลเวช (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร⁽⁸⁾ และการศึกษาของ นุชจิรา ต๊ะสุ (2552) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร⁽⁹⁾

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.565$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ($r^2=0.558$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($r^2=0.473$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($r^2=0.320$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r^2=0.288$) ตามลำดับ เนื่องจากปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ดังนั้น การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน เน้นกระบวนการทำงานที่เป็นทีม ชื่นชมและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ตลอดจนการสร้างความเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าในงาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมองค์กร⁽¹⁰⁾ การศึกษาของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน⁽¹¹⁾ การศึกษาของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความท้าทาย ความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม⁽¹²⁾ และการศึกษาของ Steers and Porter (1983) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มลักษณะของบทบาท ได้แก่ ความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา⁽¹³⁾

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($r^2=0.653$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ($r^2=0.498$) ด้านความรู้สึกรู้ว่า

องค์กรเป็นที่พึงได้ ($r^2=0.480$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($r^2=0.476$) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ($r^2=0.422$) ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร ($r^2=0.388$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($r^2=0.352$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ($r^2=0.277$) เนื่องจากปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในงานแก่บุคลากรสาธารณสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มีความพึงพอใจค่อนข้างน้อย เพราะบุคลากรส่วนใหญ่อายุน้อย เงินเดือนต่ำ และเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนาความรู้ของบุคลากรยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมสร้างรายได้เสริม จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ และสร้างความมั่นใจถึงความมั่นคง ตลอดจนการจัดการสถานที่ทำงาน และแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) พบว่า ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้⁽¹²⁾ การศึกษาของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้⁽¹⁰⁾ การศึกษาของ ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การได้รับการพัฒนาความรู้ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร⁽¹⁴⁾

ข้อเสนอแนะผลการวิจัยในเชิงบริหาร: ควรจัดกิจกรรมสร้างความผูกพัน และกิจกรรมเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัว จัดทำแนวทางและสร้างความเข้าใจถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงต่อองค์กร และลดความเหลื่อมล้ำของบุคลากรภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป: ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ด้านภาวะหมดไฟของบุคลากร ด้านภาระงาน (Workload) ของบุคลากร หรือด้านจิตวิทยา

จริยธรรมการวิจัย

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เลขที่โครงการวิจัย STPHO2020-026 เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2563

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ศักดิ์ เหล่าดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ดร.ปรเมษฐ์ จินา ดร.รุ่งนภา จันทรา ดร.นพรัตน์ ไชยธานี ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและบุคลากรสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี ที่ให้ข้อมูลและสนับสนุนการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. แผนติดตามและประเมินผลโครงการ ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2558. กระทรวงสาธารณสุข; 2558.
2. เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอชัยบุรี. แผนพัฒนางานสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2563. อำเภอชัยบุรี. จังหวัดสุราษฎร์ธานี; 2563.
3. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชัยบุรี. แผนพัฒนางานสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2563. อำเภอชัยบุรี. จังหวัดสุราษฎร์ธานี; 2563.
4. ศุภชัย รุ่งเจริญสุขสร. การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2558.
5. Likert, Rensis A. New Patterns of Management. New York: Mc Graw-Hill book Company inc; 1961.
6. Hinkle. D.E. Applied Statistics for the Behavioral Sciences. Boston: Houghton Mifflin; 1998.
7. อิศราภรณ์ รัตนคช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร สายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี; 2551.
8. กุลธนิดา ผลเวช. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
9. นุชจิรา ต๊ะสุ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2552.
10. ชาญวุฒิ บุญชม. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
11. แสงเดือน รักยาใจ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2554.
12. สมจิตร จันท์เพ็ญ. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.
13. Steers, R. M. & Porter, L. W. Motivation and Work Behavior. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill; 1983.
14. ประมินทร์ เนาวกาญจน์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.