



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel under the Auspices of Public Health Office of Ratchaburi Province

พรทิพย์ บุตรดาวงค์

Pornthip buddawong

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

Public Health Office of Ratchaburi Province

(Received: October 20, 2024; Revised: December 29, 2024; Accepted: December 30, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำนวน 110 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ช่วงการวิจัยระหว่างเดือนมิถุนายน 2567 ถึง เดือนธันวาคม 2567 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.50 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 40.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 41.80 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 58.20 อยู่ในหน่วยงานกลุ่มงานบริหารทั่วไป ร้อยละ 23.64 และส่วนใหญ่ร้อยละ 30.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี

1. ปัจจัยด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (X_2) และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.69 สามารถพยากรณ์และอธิบายความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีได้ร้อยละ 83.00

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานสังกัดสาธารณสุข

ABSTRACT

The purposes of this research were to study organizational commitment of personnel under the auspices of Public Health Office of Ratchaburi Province, and to compare the level of opinion on organizational commitment of personnel under the auspices of Public Health Office of Ratchaburi Province and classified by personal factors. And study work characteristics factors work experience factors and Job satisfaction factors affecting organizational commitment of personnel under the auspices of Public Health Office of Ratchaburi Province. The population and sample used in the research were personnel who perform work under the auspices of Public Health Office of Ratchaburi Province amounted 110 people by using quota sampling method. The research instrument was a scale questionnaire for 5 levels. Research period between June 2024 and December 2024. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Multiple Regression were statistically significant at 0.05. The research results were found that:

Most are female 74.50 percent. Aged between 31 - 40 years 40.90 percent. Their education was a bachelor's degree 60.00 percent. Their income 30,001 baht or more 41.80 percent. Their job position was government officer 58.20 percent. Their was in General Administration group 23.64 percent and most of them had period of work 5 - 10 years 30.00 percent.

1. Age factor income agency and period of work are different would have organizational commitment at a statistically significant difference at the level of 0.01 and 0.05. However, education factor and job position are different would not have different organizational commitment.

2. work characteristics factors (X_1), work experience factors (X_2), and Job satisfaction factors (X_3) affected Affecting organizational commitment of personnel under the auspices of Public Health Office of Ratchaburi Province at the statistically significant level at 0.01. Multiple correlation coefficient (R^2) 0.69. It could be predicted and defined organizational commitment of personnel under the auspices of Public Health Office of Ratchaburi Province 83.00%. Can be used to create multiple regression analysis as follows

Keywords: Factors affecting organizational commitment, Public health employees

บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรบุคคลถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กร และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกันทำงานตามนโยบายและจุดมุ่งหมายขององค์กร ย่อมช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีศักยภาพ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเรียกอีกอย่างได้ว่า คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย (บริษัท พีวชั่น โซลูชั่น จำกัด, 2567 : ออนไลน์) ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560) เพราะฉะนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของตน โดยการสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นสามารถนำมาใช้ทดแทนคนในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนจะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ และผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางกลับกันของสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม ในการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ โดยหาทางสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย และทางจิตใจ สร้างงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และในสภาพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และให้โอกาสกับบุคลากรได้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ พยายามบริหารงานให้ผูปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ไม่แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ทั้งการทำงานและผลตอบสนอง และให้ความเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุก ๆ คน (วิลาวลย์ ม่วงพลับ, 2567)

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจและ

เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งในปัจจุบัน พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549, น. 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดขัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดี และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์กรไป งานที่ก่อให้เกิดความล่าช้า หยุตชะงัก ขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย จากการศึกษา (ธัญลักษณ์ สุขงาม, 2560) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจมีทั้งหมด 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับ และ 3) ลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยค้ำจุนมีทั้งหมด 3 ประเด็น ดังนี้ 1) เงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง โบนัส และรางวัลตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และ 3) นโยบายการบริหารงานขององค์กร เมื่อพนักงานได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ จะทำให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจกระตือรือร้นในงาน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น สำหรับผลการศึกษามุมมองความผูกพันของกลุ่มพนักงานในองค์กร พบว่ามุมมองความผูกพันของพนักงานกลุ่มระดับหัวหน้างานแบ่งได้ 2 ด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อใจ และ 2) ความเชื่อมั่น สำหรับมุมมองความผูกพันของพนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการสามารถแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การทำงานด้วยใจ และ 3) การมีใจรักในองค์กร (นิกร แดงรอด, 2560) กล่าวว่า ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ และปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก และ (รัฐปภัค บุญเที่ยง, 2561) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร ความพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยกลุ่มงาน จำนวน 13 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มงานทันตสาธารณสุข กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ สุขภาพจิต และยาเสพติด กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มกฎหมาย กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 146 คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 84 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน พนักงานราชการ จำนวน 26 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 31 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2566) โดยองค์กรมีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร เช่น มีค่านิยมองค์กร (Core values) ได้แก่ RBTH : รับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นคนที่ดีกว่าเดิม สร้างเสริมความสามัคคี ทำงานอย่างมีความสุข มีประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ (Excellence) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4) Governance Excellence (บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล) มีกลยุทธ์และกลวิธีในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของจังหวัดราชบุรี ระยะ 5 ปี ข้อ 4 เพิ่มกำลังคนส่วนขาดและพัฒนาสมรรถนะเชิงกลยุทธ์ให้กับบุคลากรทุกระดับ (1) เพิ่มและพัฒนาบุคคลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Capacity Capability Climate for change Process and system) เป็นต้น ซึ่งนโยบายและยุทธศาสตร์เหล่านี้น้อมแสดงให้เห็นว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีมีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เกิดความรู้สึกว่าตำแหน่งของเขาไม่มั่นคงเท่าข้าราชการ แต่ได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูง มีความยุ่งยาก ไม่ตรงกับวุฒิที่เรียน และได้รับเงินเดือนน้อยเท่ากันทุกเดือน ไม่มีการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น จึงมักจะไปสอบเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อให้ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นและมีความมั่นคงในชีวิต และเมื่อได้บรรจุเป็นข้าราชการก็จะลาออกจากองค์กร ในกรณีข้าราชการที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดจากการไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน หรือเกิดปัญหาขัดแย้งในการทำงานก็มักจะขอย้ายหรือลาออกจากราชการ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดความผูกพันในองค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

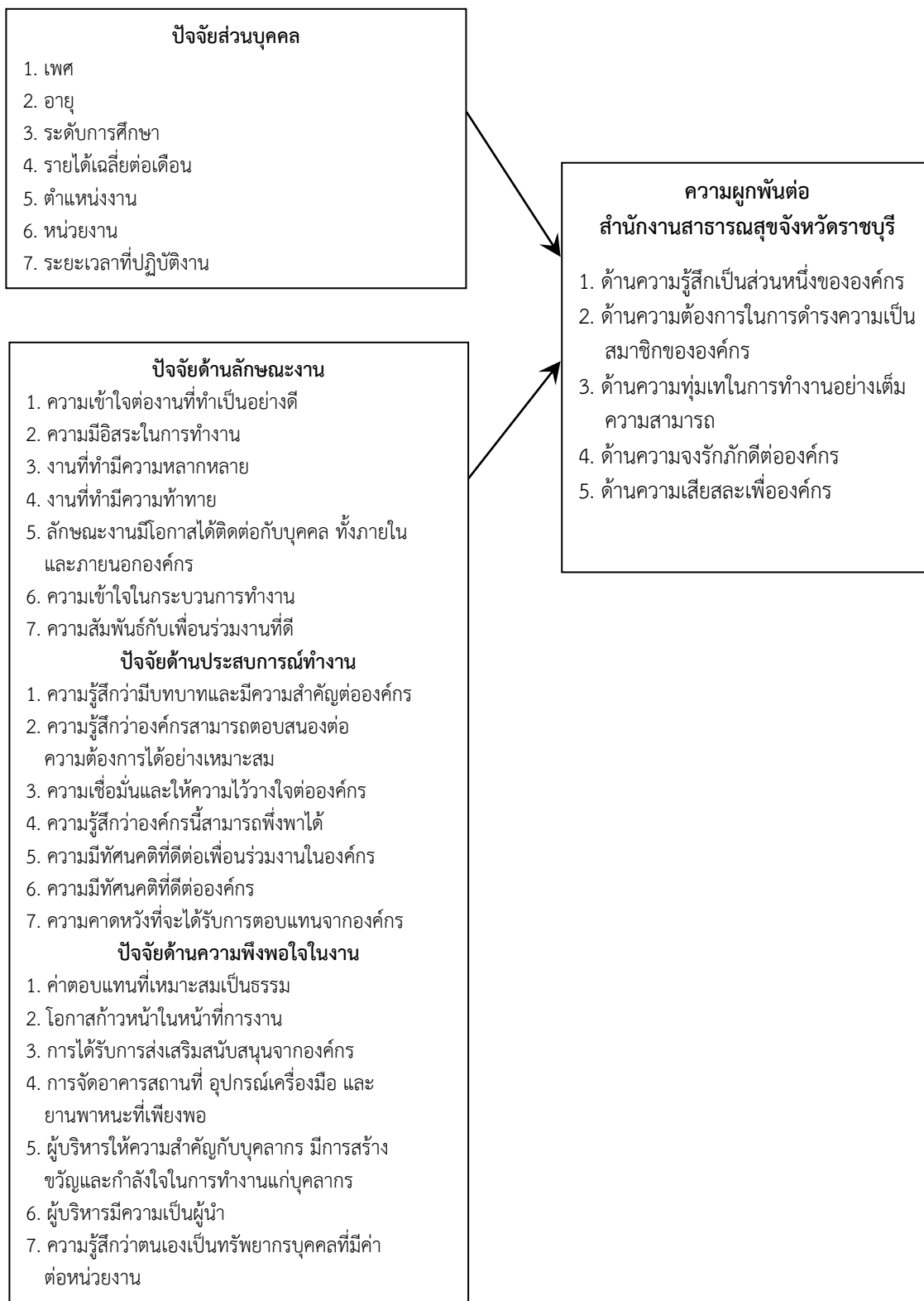
สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จะมีความผูกพันต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

วิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ (Cross-sectional Analytical study) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนมิถุนายน 2567 ถึง เดือนธันวาคม 2567

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 146 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2566)

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวทาง Taro Yamane (1967, อ้างถึงใน รื่นฤดี ภาวิชานนท์, 2563, น. 24) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยคำนวณจากข้อมูลบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ทั้งหมดจำนวน 146 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี, 2566) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 107 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อความคลาดเคลื่อนและการสูญหายเป็น 110 คน ดังนั้น จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 110 คน

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ด้วยการจับสลากจากรายชื่อของบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 110 คน จากรายชื่อทั้งหมด 146 คน จำนวน 110 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำมีความหลากหลาย งานที่ทำมีความท้าทาย ลักษณะงานมีโอกาสดำเนินการกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่ามีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสม ความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ ความมี

ทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ความมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบแทนจากองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กร การจัดอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ และยานพาหนะที่เพียงพอ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ และความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 26 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบการสร้าง QR Code แบบสอบถามออนไลน์ให้กับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่อกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ร่วมตอบแบบสอบถามผ่านทางระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ e-office ขององค์กร และดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างผ่านทางออนไลน์ พร้อมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมผลการตอบแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

3. ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี โดยใช้วิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในคน จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เลขที่ COA No. 129/2567 RbPH-REC No 133/2567 ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2567

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.50 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 25.50 มีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 40.90 มีอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 22.70 มีอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 20.90 และมีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 15.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.00 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 32.70 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 41.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 23.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 13.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 12.70 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 8.20 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 58.20 พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 17.30 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ ร้อยละ 7.20 อยู่ในหน่วยงานกลุ่มงานบริหารทั่วไป ร้อยละ 23.64 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข และกลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 9.09 กลุ่มงานทันตสาธารณสุข และกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 7.27 กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิต และยาเสพติด ร้อยละ 6.36 กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 5.46 กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย กลุ่มงานประกันสุขภาพ และกลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 4.55 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มกฎหมาย ร้อยละ 3.63 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 30.00 ไม่เกิน 5 ปี และมากกว่า 20 ปี มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 23.60 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี ร้อยละ 22.80

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.17	0.50	เห็นด้วยมาก
2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน	3.74	0.72	เห็นด้วยมาก
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	3.56	0.75	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.50) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.72) และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.75)

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.77	0.79	เห็นด้วยมาก
ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.86	0.77	เห็นด้วยมาก
ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.11	0.65	เห็นด้วยมาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.97	0.64	เห็นด้วยมาก
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	3.83	0.62	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.91	0.64	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.65) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.64) ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.77) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.62) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัย	SS	df	MS	F	p-value
เพศ				0.65	0.42
อายุ	6.86	3	2.29	6.48	0.00**
	37.37	106	0.35		
	44.23	109			
การศึกษา	1.81	2	0.90	2.28	0.11
	42.42	107	0.40		
	44.23	109			
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	11.93	4	2.98	9.69	0.00**
	32.30	105	0.31		
	44.23	109			
ตำแหน่งงาน	2.56	3	0.85	2.17	0.10
	41.67	106	0.39		
	44.23	109			
หน่วยงาน	8.64	12	0.72	1.96	0.04*
	35.58	97	0.37		
	44.23	109			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	3.69	3	1.23	3.21	0.03*
	40.54	106	0.38		
	44.23	109			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	sig
(Constant)	0.29	0.29		0.98	0.33
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1)	0.37	0.09	0.29	3.97	0.00**
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (X_2)	0.35	0.08	0.40	4.42	0.00**
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_3)	0.21	0.07	0.25	3.08	0.00**

$R = 0.83$, $R^2 = 0.69$, $SEE = 0.36$, $F = 76.90$, $Sig. = 0.00**$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน (X_2) และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_3) โดยสามารถเขียนสมการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.29 + 0.37X_1^{**} + 0.35X_2^{**} + 0.21X_3^{**}$$

โดยสมการดังกล่าวมีความแม่นยำในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 83 ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ 0.36 และสมการมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 69

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณย์จริย แสงอากาศ (2557) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร แดงรอด (2560) ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ และการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. ระดับความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณย์จริย แสงอากาศ (2557) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาพร ฤทธิบุรณ์ (2562) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจโดยรวมของหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิน ทองประเสริฐ (2562) ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารธนา หลีกภัย (2563) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา นาคัน (2563) ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกัสนพร พรหมเขียว (2565) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณย์จริย แสงอากาศ (2557) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร แดงรอด (2560) ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่า อายุ ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัญปภัค บุญเที่ยง (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชาพร ฤทธิบุรณ์ (2562) ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงและระดับการศึกษา มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราธนา หลีกภัย (2563) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดราชบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราธนา หลีกภัย (2563) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 67.10 และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 73.20 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่มีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และมีการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าในด้านลักษณะงาน ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และจะทุ่มเทกายใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.2 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยให้

ความสำคัญกับการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีทั้งต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เมื่อมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลในองค์กรและต่อองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย นอกจากนี้การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเกิดความพึงพอใจจากองค์กรแล้ว จะสามารถสร้างความผูกพันในองค์กร และไม่เกิดความรู้สึกที่จะย้ายหรือลาออกจากองค์กรอีกต่อไป

1.3 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดี และความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานในระดับมาก หากผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร เชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร แต่การที่ผู้บริหารจะมีความเป็นเลิศได้นั้น ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรนั้นด้วย ควรสร้างคุณค่าให้เกิดแก่บุคลากร ให้ความสนใจในการทำงานของบุคลากร รวมทั้ง สวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงจะได้รับ อันจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร จะขาดไปไม่ได้ ย่อมจะสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรอย่างลึกซึ้งและมั่นคง

1.4 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรต้องตระหนักถึงช่วงอายุของบุคลากรที่จะสร้างความผูกพันในองค์กร เช่น บุคลากรที่มีอายุมากแล้ว หากยังอยู่กับองค์กรย่อมเป็นบุคลากรที่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรค่อนข้างมาก และโอกาสที่จะลาออกหรือย้ายองค์กรจึงมีน้อย ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อย แต่มีความสามารถและมีทางเลือกสูง องค์กรต้องหาแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุมาก เนื่องจาก หากบุคลากรที่มีอายุน้อยเหล่านี้ไม่เกิดความผูกพันในองค์กร ย่อมจะมีโอกาสในการลาออกหรือเปลี่ยนย้ายงานค่อนข้างสูง ส่วนรายได้เฉลี่ย มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน หากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่หากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ บุคลากรย่อมหาช่องทางในการลาออกเพื่อเปลี่ยนย้ายงานไปยังองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรสำหรับกลุ่มผู้มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ สำหรับหน่วยงานภายในองค์กรที่มีความแตกต่างหลากหลาย มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจาก บางหน่วยงานมีภาระหน้าที่ที่หนักกว่าอีกหน่วยงานหนึ่ง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันในองค์กรต่อหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่ที่หนักกว่าหน่วยงานอื่นเป็นหลัก เนื่องจากอาจมีบุคลากรที่อยากลาออกหรือเปลี่ยนย้ายงานมากกว่าหน่วยงานอื่น เป็นต้น ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับอายุของบุคลากร คือ หากบุคลากรมีการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานานแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่นาน ดังนั้น จึงควรเน้นการสร้างความผูกพันในองค์กรกับบุคลากรที่เพิ่งปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี เป็นต้น เพื่อให้

บุคลากรกลุ่มนี้มีความรักในองค์กร เกิดความผูกพันในองค์กร ย่อมทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนย้ายงานในอนาคต

1.5 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี ดังนั้น องค์กรควรสร้างความผูกพันในองค์กร โดยอาศัยปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน และด้านความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอย่างมีผลสัมฤทธิ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น นอกเหนือจากปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ในการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขในจังหวัดอื่น นอกเหนือจากจังหวัดราชบุรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละองค์กร

2.3 ควรศึกษารูปแบบการวิจัยแบบอื่น ๆ สำหรับการศึกษาในหน่วยงานเฉพาะ เช่น การพัฒนารูปแบบ หรือศึกษา Quasi สำหรับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนกว่า Crosssectional จากการวิจัยครั้งนี้

References

- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ: โปกส์มีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- ชนิน ทองประเสริฐ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณิชพร ฤทธิบุรณ์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(1), หน้า 151 - 166.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท ฟิวชั่น โซลูชั่น จำกัด. (2567). หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.optimistic-app.com/hrd/>

- ประภัทรพรณ์ ชำนาญเวช. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่).ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ปรารธนา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 3(3), หน้า 132 - 146.
- บุญยจริย แสงอากาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รินฤดี ภูวธานนท์. (2563). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านแอปพลิเคชัน foodpanda ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐปภัค บุญเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วิลาวัลย์ ม่วงพลับ. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. (2566). โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี. รายงานประจำปี 2567, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี.
- อารยา นาคัน. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.