

5EAm

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย  
กระทรวงสาธารณสุข**

**นางสาวพรทิพา โพธิ์ไพโรจน์**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2552

**Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel in Department  
of Health, Ministry of Public Health**

**Miss Pornthipa Phopairoj**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย  
กระทรวงสาธารณสุข  
ชื่อและนามสกุล นางสาวพรทิพา โพธิ์ไพโรจน์  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต  
2. รองศาสตราจารย์ พันเอก อธิติเดช จันโททัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ พันเอก อธิติเดช จันโททัย)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข  
**ผู้วิจัย** นางสาวพรทิพา โพธิ์ไพโรจน์ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันทโททัย  
**ปีการศึกษา** 2552

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยที่มีต่อองค์กร (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย (3) แนวทางเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ประชากรได้แก่บุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ทั้งส่วน กลาง และส่วนภูมิภาค 1,585 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1)ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และองค์ประกอบความผูกพันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (2) มีปัจจัย 3 ประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความท้าทายในงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ (3) แนวทางสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ 1) องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อความชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร 2) ควรพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับคุณวุฒิและความสามารถของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร 3) ควรจัดให้มีโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และ 4) ควรมีการพัฒนาด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรตลอดจนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความเจริญเติบโตและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

**คำสำคัญ** ปัจจัยที่มีผล ความผูกพันต่อองค์กร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

**Thesis title:** Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel in  
Department of Health, Ministry of Public Health

**Researcher:** Miss Pornthipa Phopairoj ; **Degree:** Master of Public Administration ;

**Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor; (2) Colonel Iddhidej  
Chanthothai, Associate Professor; **Academic year:** 2009

### **Abstract**

The objectives of this research were to study (1) organizational commitment level of personnel in Department of Health (2) factors affecting organizational commitment of personnel in Department of Health (3) appropriate approach to strengthen organizational commitment of personnel in Department of Health, Ministry of Public Health.

Population included 1,585 level 7 and lower personnel in Department of Health, Ministry of Public Health, in both central and regional offices. Samples of 320 were random applying stratification sampling method. Instrument used was questionnaire with reliability level at 0.8824. Statistical tools employed were frequency, mean, standard deviation, coefficient correlation, and multiple regression analysis.

Research result revealed that (1) organizational commitment of personnel of Department of Health was in high level, commitment component with highest mean was feeling of obligation while component with lowest mean was pride of being part of organization (2) three factors found affecting organizational commitment with .05 level of significance were organization stability and credibility, challenge of assignment, and opportunity of growth and advancement, respectively (3) appropriate approach to strengthen organizational commitment included 1) the organization should encourage the awareness of roles and responsibilities among officials, so consequently their cooperation would be fostered 2) there should be an improvement in compensation to match staff competence so to increase their positive feelings to organization and 3) the organization should arrange interaction program to promote official relations; and 4) internal administration should be improved while official development programs should be provided continuously in order to promote the feelings of growth and advancement in their career.

**Keywords:** Factors Affecting, Organizational Commitment, Department of Health,  
Ministry of Public Health

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ปรากฏดี มนตรีวัต อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และรองศาสตราจารย์ พันเอก อิทธิเดช จันทโททัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบ แก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชา วิทยาการจัดการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคลากรกรมอนามัย และบุคลากร สำนักตรวจและประเมินผล กระทรวงสาธารณสุข และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือทั้งในเรื่องข้อมูล ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ ตลอดจนอำนวยความสะดวก ในการแจกแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล และเสียสละเวลาให้ข้อมูลที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อ การศึกษาวิจัยจนประสบผลสำเร็จด้วยดี รวมทั้งขอขอบพระคุณ คุณพ่อบุญเลิศ คุณแม่พยงค์ โพธิ์ไพโรจน์ และสมาชิกในครอบครัว ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและ เป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา และคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัย หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

พรทิพา โพธิ์ไพโรจน์

พฤศจิกายน 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร .....	9
ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร .....	16
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข .....	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	41
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมอนามัย .....	42
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน .....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย.....	56
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	60
สรุปการวิจัย .....	60
อภิปรายผล .....	66
ข้อเสนอแนะ .....	70
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....	71
บรรณานุกรม .....	72
ภาคผนวก .....	83
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	84
ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม.....	88
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	91
ง คู่มือการลงรหัส.....	97
จ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	99
ฉ แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยองค์กร (รายชื่อ).....	102
ช ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	107
ประวัติผู้วิจัย .....	109



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร..... 25
ตารางที่ 2.2	อัตรากำลังของกรมอนามัย..... 30
ตารางที่ 3.1	จำนวนบุคลากรกรมอนามัยที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 36
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 42
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..... 42
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... 43
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน..... 43
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ..... 44
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามโอกาส และความก้าวหน้าในงาน (รายชื่อ)..... 45
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน (รายชื่อ)..... 46
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามความ ท้าทายในงาน (รายชื่อ)..... 47
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยองค์กรจำแนกตาม ลักษณะงาน (ภาพรวม)..... 47
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงาน จำแนกตามความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร (รายชื่อ)..... 48
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงาน จำแนกตามความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (รายชื่อ)..... 49
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยองค์กรจำแนกตาม ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน (ภาพรวม)..... 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยองค์กร (ภาพรวม).....	50
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (รายชื่อ).....	51
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (รายชื่อ).....	52
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะการทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความ ก้าวหน้าขององค์กร (รายชื่อ).....	53
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร (ภาพรวม).....	54
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามลักษณะงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร.....	54
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตาม ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร.....	55
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่มีผลกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	55
ตารางที่ 4.21 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (1) บทบาท / หน้าที่ ในการทำงาน.....	56
ตารางที่ 4.22 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (2) ค่าตอบแทน.....	57
ตารางที่ 4.23 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (3) กิจกรรม / โครงการ / การบริหาร.....	58
ตารางที่ 4.24 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	59

ฉ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข .....	28

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นหน่วยงานทางสังคม เป็นที่ที่สมาชิกรวมกันเพื่อทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กันให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด และในปัจจุบัน ด้านการบริหารจัดการ “คน” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากทุกองค์การผู้บริหารต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุด และเมื่อ “คน” เป็นสิ่งที่สำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์การ นั่นก็หมายถึง “คน” เป็นทรัพยากร หรือเรียกอีกอย่างว่า ทรัพยากร-มนุษย์ (Human Resources) หมายความว่า มนุษย์เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ

อนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ต้องมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และในการบริหารทรัพยากรต่างๆ นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่จะดำเนินการใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การปฏิบัติต่อบุคลากรจะต้องไม่ปฏิบัติเหมือนการปฏิบัติต่อปัจจัยอื่นของการบริหาร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ที่มีศักดิ์ศรี มีจิตใจที่ละเอียดอ่อน มีความต้องการสร้างหลักประกันในเรื่องศักดิ์ศรีและแรงจูงใจเพราะพนักงานเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีอารมณ์และความรู้สึกซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นทางอันนำไปสู่ความรักความผูกพันทั้งต่องานและต่อองค์การตลอดจนประสิทธิภาพของงานได้ ความผูกพันขององค์การจึงเป็นคุณสมบัติที่องค์การพึงประสงค์เพราะความผูกพันจะนำไปสู่การผูกมัดค่านิยมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม โดยผลักดันให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ Buchanan, (1974:533 <http://aphinant.aru.ac.th/wp-content/uploads/2008/10/chapter-5.doc> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) และปฏิบัติงานอยู่กับองค์การได้อย่างยั่งยืน ซึ่งก็เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นสิ่งที่มีค่ามีความสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารองค์การ ฉะนั้น การสร้างบุคลากรภายในองค์การให้สามารถทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ทুম่ทกกายใจในการทำงาน มีความกลมเกลียวสามัคคีได้นั้น องค์การจะต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับปรับปรุงการบริหารทรัพยากรด้านอื่นๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนต้นทุนที่มีค่า จึงต้องธำรงรักษาและลงทุนเพิ่มอย่างสม่ำเสมอในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์การตลอดไป

จากความสำคัญดังกล่าว องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอว่า องค์การจะพัฒนาอย่างไร การจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพันยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็ต้องพยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การนั้นจะก่อให้เกิดความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านที่ดีกับองค์การ และเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การการปฏิบัติงานก็มีประสิทธิภาพดังที่กล่าวข้างต้น ซึ่งถือเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้อีกทาง ความผูกพันกับองค์การ (Organizational Commitment) หรือภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์การของตน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและนักวิชาการให้ความสนใจซึ่งเป็นประเด็น การวิจัยที่สำคัญอย่างมากในปัจจุบัน โดยความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้นมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานต่ำกว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้ยังเป็นการทำนายแนวโน้มการลาออกจากงานได้ รวมทั้งสามารถเป็นดัชนีบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้ดีอีกด้วย

ผู้วิจัยเห็นว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกรมอนามัยเป็นหน่วยงานราชการและเป็นกรมวิชาการ ที่มีภารกิจ ในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยการศึกษ วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการสร้างเสริมสุขภาพและการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพเพื่อบ่มุ่เน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพดีถ้วนหน้า (กรมอนามัย : 2550) และเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่และเลือกที่จะศึกษาวิจัย ซึ่งจากการสำรวจอัตราการลาออก การโอนย้าย ของข้าราชการกรมอนามัย ตั้งแต่ พ.ศ.2548 จนถึงปัจจุบัน พบว่าในปี พ.ศ.2548 ลาออกจำนวน 11 คน โอนจำนวน 49 คน รวม 60 คน ปี พ.ศ.2549 ลาออกจำนวน 35 คน โอนจำนวน 32 รวม 67 คนปี พ.ศ.2550 ลาออกจำนวน 44 คน โอนจำนวน 19 รวม 63 คน ปี พ.ศ.2551 ลาออกจำนวน 33 คน โอนจำนวน 29 รวม 62 คน (ไม่รวมผู้เกษียณอายุราชการ)

ด้วยจำนวนอัตราการโอนย้ายการลาออกนั้นทำให้สะท้อนถึงพฤติกรรมการลาออกและการคงอยู่ของข้าราชการกรมอนามัยโดยแต่ละคนต่างมีเหตุผลที่แตกต่างกัน (ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2551 กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย) และหากปล่อยให้เป็นอย่างนี้ต่อไปอาจเกิดปัญหาการสูญเสียและขาดแคลนบุคลากรในหน่วยงานได้ ประกอบกับรัฐบาลได้มีมาตรการต่างๆ ออกมาเกี่ยวกับเรื่องการลาออก การโอนย้าย การเกษียณอายุราชการ โดยตำแหน่งจะถูกยกเลิกหายไป ดังนั้นจึง

เป็นสาเหตุที่จะต้องพยายามหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้นการสังเกตจากจำนวนการขอโอนย้าย หรือการลาออกแล้ว แสดงว่าองค์กรอาจจะไม่มีแรงจูงใจ หรือความก้าวหน้าในงาน หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างปัจจัยที่จะทำให้ข้าราชการกรมอนามัยคงอยู่ โดยปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ

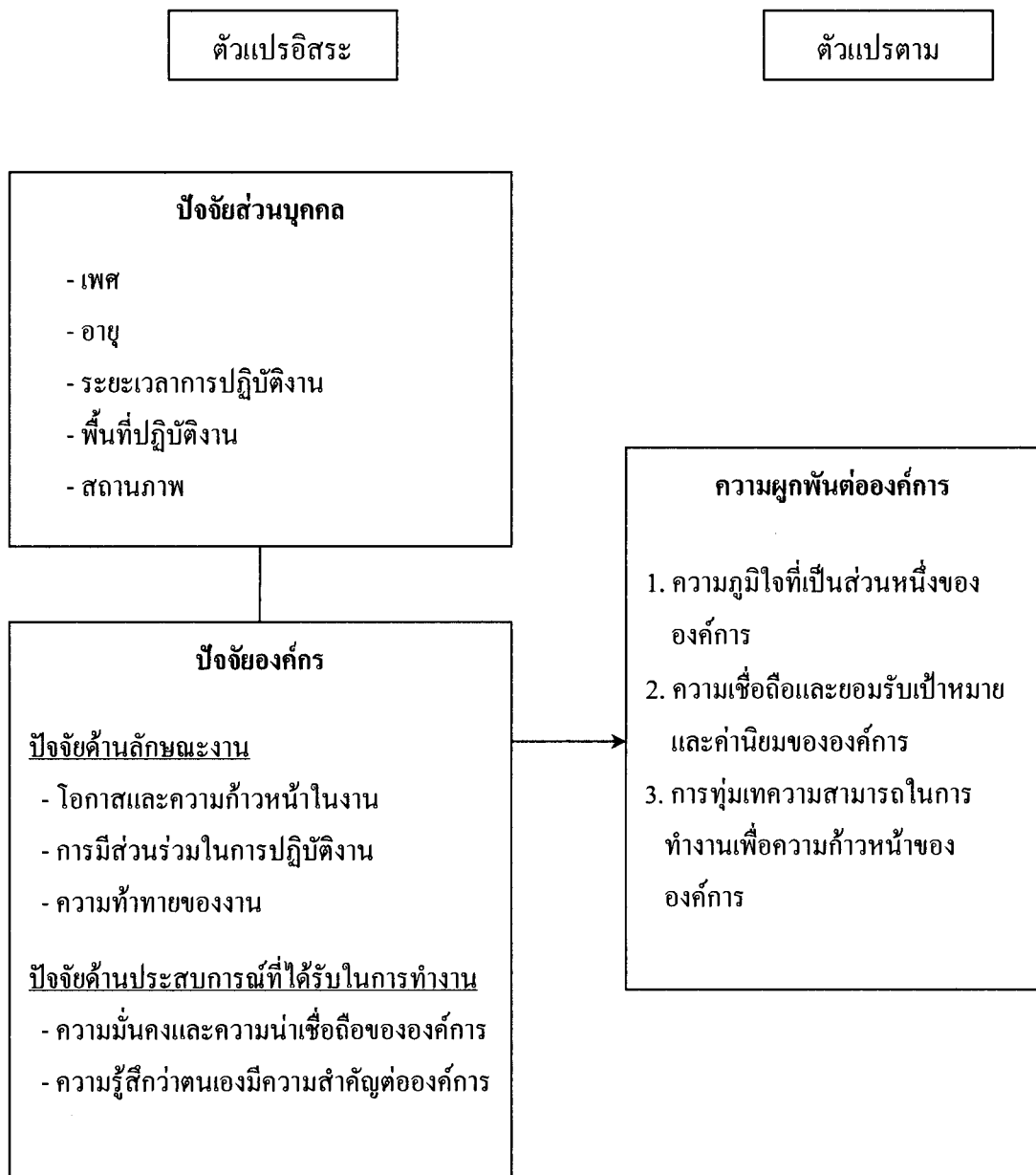
ในการนี้ กรมอนามัยต้องดำเนินงานจากหน้าที่ที่รับผิดชอบในภาพรวมเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้กับบุคลากรกรมอนามัยด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มขึ้นในหน่วยงานเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ และเป็นการลดปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในการบริหารจัดการด้านอื่นๆ อันเนื่องมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีการพัฒนาอย่างไม่สม่ำเสมอและไม่ต่อเนื่อง อาจทำให้บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้และจากความสำคัญข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันกับองค์กร ของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่ามีระดับความผูกพันกับองค์กรระหว่างบุคลากรกับองค์กรอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาจากข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น และคงอยู่กับองค์กรตลอดไป อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดในการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง อาทิ เช่น Steers and Porter Allen & Meyer, Buhcanan , Hrebiniak and Alutto และได้สรุปเป็น กรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย





**5.3 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรกรมอนามัยกระทรวง-สาธารณสุข ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง พื้นที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

**5.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** หมายถึง อายุการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยแต่ละคนที่ได้ ทำงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันในกรมอนามัย

**5.5 บุคลากรกรมอนามัย** หมายถึง ข้าราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

**5.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร** หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร

**5.7 ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร

**5.8 ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

**5.9 การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร** หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความสามารถของบุคลากร และทำงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี เมื่อประสบความสำเร็จแล้วสามารถมองเห็นถึงความสำเร็จที่เป็นภาพรวมขององค์กร

**5.10 โอกาสและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง ความคาดหวังของบุคลากรที่มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าเดิมด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการมากยิ่งขึ้น

**5.11 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยการเอาใจใส่ไม่หลีกเลี่ยงหรือปล่อยให้ผู้อื่นทำงาน โดยลำพังร่วมกิจกรรม นันทนาการต่างๆ และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากเวลาปกติในการปฏิบัติงาน

**5.12 ความท้าทายของงาน** หมายถึง งานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายนั้น น่าสนใจไม่จำเจ และต้องใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา อุปสรรคให้ลุล่วงด้วยดี

5.13 ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ ว่า องค์กรเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือต่อบุคคลภายนอกองค์กร มีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5.14 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ต่อการได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้กรมอนามัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการลดปัญหาการลาออก โอน ย้ายของบุคลากรได้

6.2 เพื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมาใช้สนับสนุนและพัฒนาลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรตามเป้าหมายขององค์กร

6.3 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลและศึกษาค้นคว้าวิจัยงานวิชาการสำหรับผู้สนใจต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารจากแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

ชลธิชา หวังรายนาม(2542 : 35) อธิบายว่า ความผูกพันกับองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง ก็ย่อมส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกขององค์กร ก็เป็นเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมาจากผู้บริหารและนักวิชาการ คือ เรื่องความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร และจากทฤษฎีตลอดจนผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกได้ และยังเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ และการที่องค์กรสามารถทำให้นุคคลปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรได้โดยพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรและองค์กรเองก็จะได้รับประสิทธิผลจากการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการอย่างเต็มที่

ซึ่งในทางกลับกันหากไม่สามารถทำให้นุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันได้ ก็จะทำให้ความต้องการที่จะอยู่หรือเป็นสมาชิกในองค์กรลดน้อยลง โดยการทำงานต่อและอยู่กับองค์กร โดยขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา ไม่เอาใจใส่ ทำงานไปโดยไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเมื่อมีโอกาสก็อาจลาออกจากองค์กรในที่สุด

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นนั้น ซึ่งมีแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย และศึกษาถึงความสำคัญ รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไว้มากมาย ดังนี้

### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer,(1990 อ้างถึงใน อรวรรณ อยู่คง,2546:14) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนียวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังคงอยู่ในองค์กร

Buhcanan, (1974 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว,2548:18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตนเอง เช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความผูกพันต่อองค์กร

Buhcanan, (1974 อ้างถึงใน อภิชาติ จิววิริยะวัฒน์ 2549: 19) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ สมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันกับองค์กรมากเป็นลำดับ

Becker, (1960: 32-33 อ้างถึงใน เสริมทรง จันทรเพ็ญ 2548: 12) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนกับสิ่งนั้นไว้ โดยเรียกสิ่งทีลงทุนว่า "Side-bet" และการไม่ยึดมั่นถือมั่นผูกพันกับสิ่งนั้น จะทำให้เกิดความสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ ดังนั้น ระดับความเชื่อมั่นผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพ เป็นต้น

E.F.Mckenna (2000: 28 อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา 2548:15) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน เป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการให้เห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมอาจจะสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

Hrebiniak and Alutto, (1972: 452-573 อ้างถึงใน บุญโยธาส สุวรรณวัฒน์ 2548: 8) กล่าวว่า เมื่อสมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์กรหรือเกิดการลงทุนทางกำลังกายและสติปัญญาให้กับองค์กรในระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ไม่อยากจะออกจากองค์กร แม้ว่าจจะรับได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าตอบแทน สถานภาพ ความเป็นอิสระหรือเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

Kanter Moss Rosabeth, (1968: 499-517 อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547:19) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความเต็มใจของคนในองค์กรที่จะใช้พลังงานและความจงรักภักดี เพื่อการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีการผสมผสานระหว่างจุดมุ่งหมายขององค์กรกับจุดมุ่งหมายของบุคคลให้เป็นจุดหมายเดียวกัน โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร เพราะองค์กรมีการเพิ่มรายได้ มีอิสระในวิชาชีพ และมีมิตร

สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Mowday, (1974 : 224-247 อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา,2548:10) ให้ความหมายของความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพดีขึ้น

Marsh and Mannari , (1977 : 57-76 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ,2548:21) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

Salancik, (1983 : 202-207 อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์,2548:8) ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลหนึ่งมีความยึดมั่นต่อความเชื่อ โดยการแสดงออกมาทางการกระทำ ซึ่งสนับสนุนให้กิจกรรมต่างๆ และบทบาทการมีส่วนร่วมของเขาดำรงอยู่ต่อไป

Steers, (1997 อ้างถึงใน อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์, 2549: 19) กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันกับองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า เรื่องความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคลากรต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีของความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Mowday, Steers and Porter, (1982 : 224-247 อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548: 17) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในความเชื่ออย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพใน

องค์การ ไม่ละทิ้งจากองค์การไป วัดได้จากการใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของ บริษัท ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความจงรักภักดีต่อบริษัท ความห่วงใยต่อ ความ อยู่รอดของบริษัท มีความสอดคล้องกันในเป้าหมาย ค่านิยมของบุคคล และบริษัท ความ ต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับบริษัท

Sheldon M. (1971: 143 อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 9) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดี ตลอดจนมีความ แน่วแน่ว่าจะอยู่กับองค์การตลอดไป

Richard M.Steers, (1988 อ้างถึงใน วราเพ็ญ โกมะหะวงษ์, 2544: 10) ให้ ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่รักและมีความรู้สึก เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานให้กับองค์การ เพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมายและค่านิยมเพื่อองค์การได้ตั้งไว้ มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของ องค์การตลอดไป โดยไม่มีความคิดที่จะละทิ้งองค์การ ไม่ว่าจะสาเหตุใดก็ตาม

จากความหมายข้างต้นสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติในทางบวก เสมอโดยเกิดจากความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้ความจงรักภักดีและ ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติ ที่ดีต่องาน มีส่วนร่วมและให้ความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์การ มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและ บรรลุเป้าหมาย

## 1.2 ลักษณะทั่วไปของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาถึงลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์การของนักทฤษฎีด้าน องค์การ และนักวิชาการต่างๆ Allen and Meyer, 1990: 1-18; Kenter, 1986, quoted in Lee and Mitchell, 1994: 83-105; Cherrington, (<http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files//04607/Chapter2.pdf> สืบค้น เมื่อ 16/12/2009) พบว่า ลักษณะความผูกพันต่อองค์การ มีดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทาง จิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก โดยที่บุคคลจะรู้สึกรักและผูกพันเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันกับองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ความผูกพันในลักษณะนี้จะเกิดขึ้น

ได้จากลักษณะงานที่เขารับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรเช่นเดียวกัน โดยถ้าสมาชิกมีความผูกพันกันสูง ก็จะไม่มีการต่อต้านและอิจจา-ริษยากัน ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ดังนั้น คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะเขามีความปรารถนา หรือมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันต่อเนื่อง คือ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร และสิ่งที่ต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กร ความผูกพันต่อเนื่อง อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้นๆ จะอยู่บนพื้นฐาน อยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร ได้แก่รางวัล ผลตอบแทนด้านการเงิน หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ ที่มีความน่าสนใจมากกว่า เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเขากับเพื่อนร่วมงาน หรือลักษณะงานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่ต่อเนื่องของบุคคล ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ดังนั้น ความผูกพันในลักษณะนี้จะมองว่าการที่คนทำงานอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่เขาควรจะได้รับหลายๆอย่างที่เขาควรจะได้รับ จากการลงทุนของเขา

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรืออาจเรียกว่าความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นความผูกพันในด้านการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป็นเป้าหมายขององค์กร ยึดถือเป้าหมายและเคารพอำนาจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยเขาจะเริ่มต้นด้วยการประเมินค่ามาตรฐานของกลุ่ม จากนั้นเขาก็จะเกิดการยอมรับ เชื้อพึง ต่อบรรทัดฐานเหล่านั้นจนเกิดเป็นความผูกพัน โดยความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะของบุคคลและความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น คนที่อยู่กับองค์กร เพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่เขาควรจะทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นเป็นความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรที่บุคคลแสดงออกมา สามารถมองเห็นได้จาก 3 ลักษณะ ดังนี้



3.1 การยินยอมทำตาม (Compliance) คือการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กรเช่นค่าจ้าง เป็นต้น

3.2 การยึดถือองค์กร (Identification) คือการที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กรและเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.3 การยอมรับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือการที่บุคคลยอมรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Harter, Schmidt & Hayes (<http://www.human.cmu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 16/12/2009) ได้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าจะมีลักษณะ ดังนี้

1. อยู่ทำงานกับองค์กรด้วยความทุ่มเท และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอ และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากมาย
3. ถ้าองค์กรมีพนักงานจำนวนมากที่รู้สึกผูกพันกับองค์กร จะมีผลต่อกำไรของบริษัทด้วย
4. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อลูกค้าขององค์กร และพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างเกินความคาดหวังเสมอ
5. จะเป็นคนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างพลังให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
6. ทำตัวเป็นตัวแทนขององค์กรที่มักจะพูดถึงสิ่งที่ดีๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้

ผู้วิจัยขอสรุปว่า ลักษณะโดยทั่วไปของความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของการดำรงสภาพความเป็นสมาชิกในองค์กรของบุคคลจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ผูกติดกับการทำงานในระยะเริ่มต้นและต่อเนื่องจนกลายมาเป็นพันธะที่ผูกพันบุคคลด้วยการแสดงออกซึ่งความเชื่อมั่น ยอมรับในค่านิยมขององค์กร การยินยอมทำตามและให้การสนับสนุนต่อกิจกรรมขององค์กร

### 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา, 2548: 17) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตามเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steers, (1977: 46 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547 : 14) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหาร ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกงานได้ดีกว่าการวัดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Newstrom and Davis, (1989: 95 <http://www.edu.buu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) ได้เสนอว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งจะส่งผลต่อองค์กร ทั้งในด้านบวกและด้านลบ

Mowday และคณะ(1979), Steers, (1977 อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์, 2548:10) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ เพราะหากสมาชิกขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออก มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ

3. ปัญหาการมาทำงานสาย สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลากว่าสมาชิกที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำ

(ภรณ์ กิริติบุตร, 2549: 97) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เพื่อทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธาโดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

3. บุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เหนือกว่าคนอื่น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้งานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทราบแนวโน้มของอัตราการเข้าและการลาออกจากงานได้ และยังทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่องาน ซึ่งผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำให้มีแรงจูงใจอยากทำงานสูง เกิดค่านิยมที่ดีและมีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร สามารถทำประโยชน์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมทั้งลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้

## 2. ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พยายามหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และที่ผ่านมามีการศึกษาตัวแปรที่สามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร และผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยนั้นพบว่าตัวแปรต่างๆที่ถูกนำมาใช้ศึกษามีความน่าสนใจ และสามารถอธิบายระดับความผูกพันได้เป็นอย่างดี ซึ่งแล้วแต่ความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Steers, (1977: 47 อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา, 2548: 20) เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การป้อนข้อมูลกลับ ความหมายของงานที่ทำ โอกาส มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเขาไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกคาดหวังของตนได้รับการตอบสนอง จากองค์การระบบ การพิจารณาความคิดความชอบ และความน่าเชื่อถือมั่นคงและพึงพาได้ ขององค์กร

อาจคาดหวังได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Baron. (1986: 162 – 163 <http://aphinant.aru.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2 /12/2009) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Porter and Steers. (1974: 151–176 <http://aphinant.aru.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์การ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำรูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจน ของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

Bishop&Scott,(2000);Liden Wayne,&Sparrowe, (2000 <http://pirun.ku.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) การได้รับแรงสนับสนุนจากองค์การเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันกับองค์การ, ความทุ่มเทที่มีให้, การปฏิรูป, ผลการทำงาน และความใส่ใจ แรงสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานก็มีผลกระทบที่ดีต่อความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจของหัวหน้างานด้วย

## 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่ถูกค้นพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

Katz และ Kahn, (1966: 362 อ้างถึงใน บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์,2548: 19)พบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ และเกิดความรู้สึกว่าเขารับการยอมรับจากองค์การและเพื่อนร่วมงาน จากการทำเขาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้ และเขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า เขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการได้

Mottaz,(1988: 467-482 <http://hrr.hartsem.edu/ency/commitment.htm> สืบค้นเมื่อ 16/12/ 2009) พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือการที่สมาชิก ขององค์การมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมาย

ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากก็จะมีผลผูกพัน แต่ในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย

Franken, (1982: 455 <http://www.departmant.utcc.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) กล่าวว่า สมาชิกในองค์กรสามารถประสบความสำเร็จที่มีความรู้สึกที่มีคุณค่าจากความรู้สึกว่าพวกเขากำลังทำงานที่มีความสำคัญ เพื่อที่เขาจะได้รับเกียรติ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

### 2.1.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนแนวความคิดดังกล่าว อาทิเช่น

Deutsch, (1959: 81-95 อ้างถึงใน บุญโยธิน, สุวรรณวัฒน์, 2548: 19) เห็นว่าหากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในงานแล้ว เขาก็อยากทำงานน้อยลง คือขาดความผูกพันต่อองค์กร

Alutto, Hrebiniak และ Alonso, (1972: 452 [www.thapra.lib.su.ac.th](http://www.thapra.lib.su.ac.th) สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) พบว่า ความรู้สึกไม่พึงพอใจในนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์กรหรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้ลดลงได้

### 2.1.2 ลักษณะงานที่ทำทนาย

ลักษณะงานที่ทำทนาย เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้เช่นกัน ดังนี้

Porter และ Stees, (1973: 151-179 อ้างถึงใน กุลชยา เต็มชวลา, 2548: 34) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ ผลจากการสำรวจพบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากจำเจ จะมีความสัมพันธ์กับการลาออก และการเปลี่ยนงานใหม่

Mitchell, (1987: 140 อ้างถึงใน บุญโยธิน, สุวรรณวัฒน์, 2548: 20) กล่าวว่า งานที่ ทำทนายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น เนื่องจากการได้ใช้ความพยายามหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จ จะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่าการที่งานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา ทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากและนำไปสู่ความผูกพันกับงานที่มีส่วนร่วมกับการทำงานมากขึ้น ลักษณะงานที่ตรงกันข้ามกับ

งานที่ทำหาย คืองานที่น่าเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูงและอาจแสดงผลในรูปแบบของการขาดงานหรือการลาออกจากงานได้

Hall และ Schneider, (1972: 340 <http://www.departmant.utcc.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เนื่องมาจากงานที่ทำหาย เพราะงานที่ทำหายเป็นเหมือนแรงกระตุ้นและเป็นปัจจัยที่เสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยสมาชิกองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบงานที่ทำหาย และต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่เขารับผิดชอบอยู่มากขึ้นเท่านั้นรวมทั้งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละคนจึงถือว่าลักษณะงานที่ทำหายนั้นมีผลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากงานไม่มีสาระหรือไม่มีความสำคัญต่อองค์กร หรือเป็นงานที่จำเจไม่มีโอกาสคิดหรือตัดสินใจก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นลดลงได้เช่นกัน

### 2.1.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง และมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไปในงานที่ปฏิบัติ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

Steers, (1997: 318-325 <http://www.edu.buu.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่านพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในวิธีการทำงานด้วยตนเองมากจะ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง

Porter ,Lawle และ Hackman, (1975: 277-278 อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ รัชชาวงศ์ , 2547: 11) ได้กล่าวไว้ว่า งานที่มีความอิสระต่ำ คนงานอาจจะรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในงาน เนื่องมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ ไม่ว่าผลงานจะออกมาเป็นอย่างไรเขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับความริเริ่มและความพยายามของเขาเอง

Marsh และ Mannari, (1977: 57-76 อ้างถึงใน อภิชาติ จิววิริยะวัฒน์, 2549: 10) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต (lifetime commitment) และการออกจากงานของ คนงานญี่ปุ่นซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทผลิตเครื่องไฟฟ้า จำนวน 1,003 คน พบว่าการมีส่วนร่วมในการ บริหารงานมีผลในเชิงบวกต่อความผูกพันตลอดชีวิตของชาวญี่ปุ่น

Salancik, Luthan, (1987: 219-236 <http://www.lamers.tn.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009) ได้ ทำการศึกษาพบว่า การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความคิดริเริ่มสูง ได้ให้แนวทางและกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานให้กับลูกจ้างมากเกินไป โดยไม่ปล่อยให้ลูกจ้างได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เอง จะ ลดความรับผิดชอบของลูกจ้างที่มีต่องานลง เป็นการกำจัด (Take away) ความอิสระของลูกจ้าง จะ ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

ดังนั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่มีความสำคัญ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน และการมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน เป็นต้น การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ และการปฏิบัติงาน ของเขานั้นได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญกับองค์การ ลักษณะงานที่เขาเห็นว่างานที่ เขาทำนั้นทำให้เขาเกิดความก้าวหน้า งานมีความท้าทายและมีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่เขา มี ความชำนาญแล้ว จะทำให้บุคคลารู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า ได้ใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ใช้ความสามารถในการทำงาน จะนำมาซึ่งความพอใจในงานและ นำไปสู่ความผูกพันกับองค์การในที่สุด

## 2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

ซึ่งจากการศึกษาของ Buchanan, (1974) และ Steers, (1997 อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2548: 20) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานนั้น ซึ่งได้แก่ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานกับ องค์การจะรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญ รู้สึกว่าความคาดหวังของตนจะได้รับการตอบสนองต่อ องค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความน่าเชื่อถือ รวมถึงความมั่นคงและเป็นที่น่า พึ่งพาได้ขององค์การ ซึ่งทัศนคติต่อกลุ่มผู้ร่วมงานนั้นมีผลต่อความผูกพันกับองค์การ เนื่องจากกลุ่ม มีอิทธิพลต่อทัศนคติของคนที่มีต่อองค์การ การปะทะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การเดียวกัน จะทำให้เขาซึมซับวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ ดังนั้น ถ้าบุคคลและกลุ่มในองค์การมี ทัศนคติที่มีต่อองค์การก็จะมีผลให้การปฏิบัติงานดี และทำให้มีความผูกพันกับองค์การตามไปด้วย โดยมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังนี้



Buchanan, (1974: 357 อ้างถึงใน รัชัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548: 18) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาครัฐกิจและภาครัฐบาล พบว่า กระบวนการขัดเกลาเข้าสู่อาชีพผู้จัดการนั้น ประสบการณ์สำคัญที่สุดทำให้ผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กร คือ การปฏิสังสรรค์ในลักษณะของการสนับสนุนและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ โอกาสในความก้าวหน้าล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า ผู้จัดการที่รู้สึกว่างานที่เขาทำมีส่วนในการสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง เขาจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่รู้สึกว่างานที่เขาทำ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากการปฏิบัติงานดังกล่าว ทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับ

Hrebinak และ Alutto, (1972: 557 อ้างถึงใน บุญญเกียรติภักดิ์ สุวรรณวัฒน์, 2548: 23-36) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือช่วยเหลือและเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Mottaz, (1984: 542-558 อ้างถึงใน สุภัทรสัจจิ สายวงศ์, 2546) ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การสนับสนุนและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

การที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือมีความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กรนั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน จากการที่เราได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรที่ทำให้เรารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และรู้สึกว่าการทำงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับ อาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือหน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเองนั้น เขาจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ทั้งนี้มีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้มากมาย ดังนี้

Buchanan, (1974: 340 อ้างถึงใน บุญญเกียรติภักดิ์ สุวรรณวัฒน์, 2548: 24) เห็นว่า ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะเป็นองค์ประกอบที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่านักบริหารในวงการธุรกิจจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้เพราะนักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

ความรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ซึ่งนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กร และความคาดหวังดังกล่าวนี้มีลักษณะไม่เฉพาะเจาะจง กล่าวคือ อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนจากองค์กร จากการวิจัยพบว่า เมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กรด้วยดี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะมีมากขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว ก็จะเป็น ตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กร

### 2.2.2 ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร

ปัจจัยอีกประการคือความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าที่เข่าพึงพาและทำงานอยู่ด้วย มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาก็จะมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของตนไปด้วย นักทฤษฎีหลายท่านเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า หน่วยงานที่เขาอยู่นั้นรู้สึกไม่มั่นคง จะทำให้เขาขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

Lewis, (1967: 629 อ้างถึงใน บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์, 2548: 26) ได้ทำการศึกษาถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Loyalty) ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่าองค์กรของมหาวิทยาลัยที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ตนเองสอนอยู่มีเกียรติและชื่อเสียง ก็จะมีความรู้สึกจงรักภักดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Porter และ Steere, (1973: 751-197 อ้างถึงใน สาธิต รื่นเรใจ, 2549: 23) ได้ศึกษาเรื่องนี้ พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกและโยกย้ายไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดงานหรือลางานบ่อย

Steers and Porter, (1991: 290 อ้างถึงใน ทวีวรรณ อินดา, 2546: 27) ได้เสนอว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา
2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญและท้าทาย ความก้าวหน้าในงานงานที่มีบทบาทชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ การพึงพาได้ของผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ

Hrebiniak และ Alutto, (1972: 556 อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547: 13) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การไว้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน
3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึก ไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ต่อเพื่อนร่วมงาน มีวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีจากองค์การ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในส่วนตัวตนเองรับผิดชอบ ทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานนั้นเป็นเสมือนว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์การ และได้รับการตอบสนองจากองค์การ โดยการมีระบบการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ ซึ่งเขาสามารถพึงพาได้จากองค์การ จะทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การตลอดไป

### 2.3 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญมากขึ้นต่อองค์การในยุคปัจจุบัน เพราะแต่ละองค์การต้องพยายามสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพื่อให้การทำงานมีความต่อเนื่อง และเพื่อจะได้ลงทุนในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณค่า จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เป็นเหตุ (Antecedent)	ผลที่ตามมา (Consequences)
- ตัวแปรส่วนบุคคล (Personal Variables)	- อายุงานยาวนาน
- ตัวแปรของลักษณะงาน (Task Variables)	(Longer tenures)
- ตัวแปรด้านการบังคับบัญชา (Supervisory Variables)	- การขาดงานน้อย
- การมีอิสระในการเลือก (Freedom of Choice)	(Less absenteeism)
- ความสอดคล้องของความคาดหวัง → (ความผูกพันต่อองค์กร) → ต่อสิ่งที่ประเมินไว้ (Match of Expectations to Assessment Decisions)	- การมาสายน้อย
- การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการบรรจุ- ลงในตำแหน่งงานที่เหมาะสม (Experience Training and Placement Processes)	
- ขั้นตอนการสรรหาและบรรจุคนเข้าทำงาน (Recruitment and Entry Practices)	- ผลการปฏิบัติงานสูง (Higher Performance)

ที่มา: Thomson, R.M., Mabey C. Developing human resources oxford :Butterworth Lliencma (1994)

Thomson and Mabey, (1994 อ้างถึงใน อรุมา ศรีสว่าง, 2544: 20) กล่าวว่า ความผูกพันอย่างสูงของบุคลากรอาจไม่ใช่สิ่งที่ต้องการก็ได้ โดยเฉพาะถ้างานนั้นเป็นลักษณะที่ยืดหยุ่นหรือต้องการริเริ่มใหม่ๆ ซึ่งความผูกพันอาจจะไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นและสำคัญจนกว่าความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานดีขึ้นตามมาด้วย

Greenberg and Baron., (1997 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544: 106) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลกระทบ ที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีการเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานมักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. คนที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของบุคลากรภาครัฐ พบว่า ผู้ที่รู้สึกมีความไม่ผูกพันต่อองค์การจึงมักไม่ค่อยพอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

### 3. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

กรมอนามัยมีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการสร้างเสริมสุขภาพและการจัดการสภาพ-แวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีรวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีต่างๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพโดยถ้วนหน้า (กรมอนามัย : 2550)

#### 3.1 วิสัยทัศน์กรมอนามัย

องค์การหลักในการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ เพื่อส่งเสริมให้คนไทยสุขภาพดี

#### 3.2 พันธกิจกรมอนามัย

3.2.1 พัฒนา ผลักดัน และสนับสนุนให้เกิดนโยบาย และกฎหมายที่จำเป็นในด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ

3.2.2 ผลิต พัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนไทย

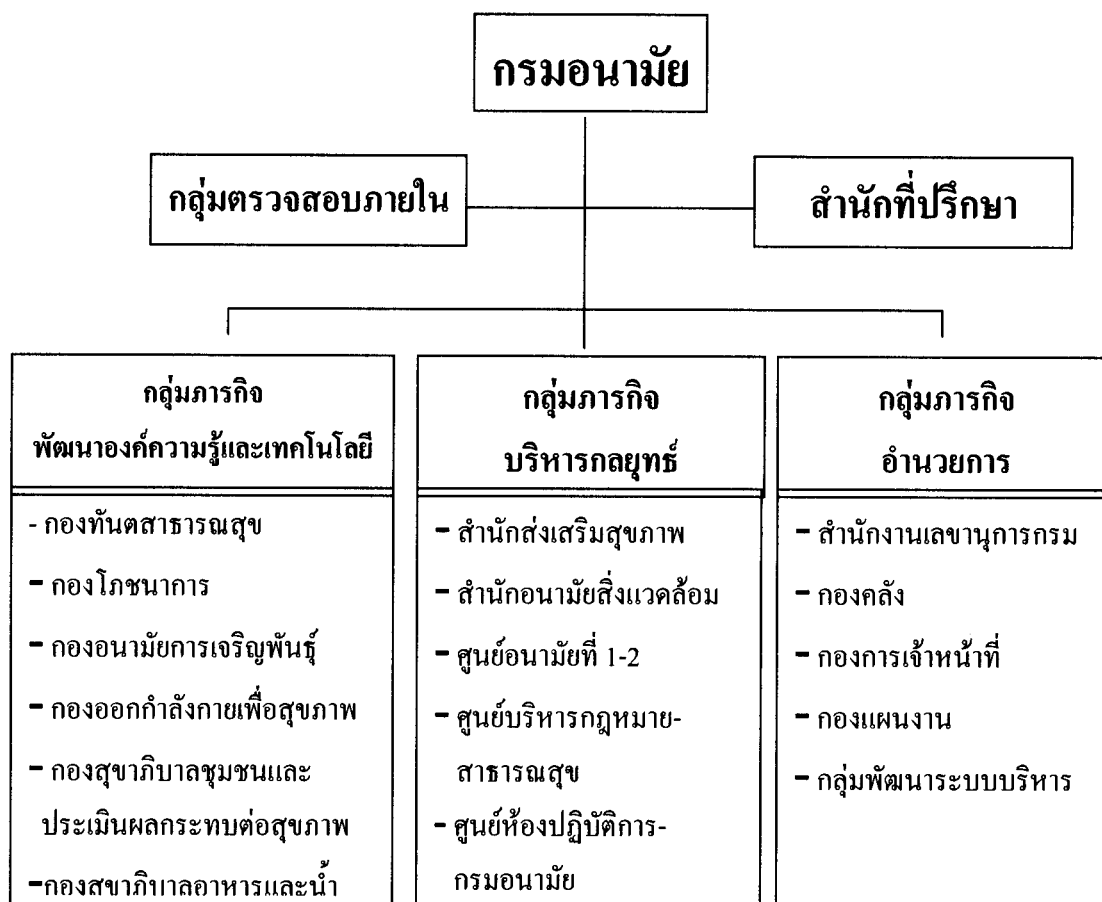
3.2.3 ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับเครือข่าย รวมไปถึงการผลักดันและสนับสนุนให้เครือข่ายดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมาย เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดีมีคุณภาพ

3.2.4 พัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็ง รวมไปถึงระบบที่เกี่ยวข้อง โดยการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเพื่อนำมาสู่การพัฒนา นโยบายกฎหมาย และระบบอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

### 3.3 ภารกิจของกรมอนามัยมีดังนี้

- 3.3.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3.3.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีการสร้างเสริมสุขภาพและการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาพ รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
- 3.3.3 กำหนดและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานและกฎเกณฑ์ รวมทั้งการรับรองมาตรฐานการสร้างเสริมสุขภาพและการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาพ
- 3.3.4 พัฒนาระบบและกลไกเครือข่ายในการเฝ้าระวัง และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับโครงการหรือกิจการใด ๆ
- 3.3.5 พัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 3.3.6 ถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีการสร้างเสริมสุขภาพและการจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อสุขภาพ และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพแก่หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
- 3.3.7 ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถและการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ การจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน
- 3.3.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอนามัย หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 3.4 โครงสร้างของกรมอนามัย



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : <http://www.anamai.moph.go.th/main.php?filename=structure> สืบค้น วันที่ 21 ธันวาคม 2552

เพื่อการบริหารงานของกรมอนามัย ในฐานะเป็นกรมวิชาการ จึงมีการแบ่งกลุ่มภารกิจออกเป็น 3 กลุ่มภารกิจ คือ

**กลุ่มภารกิจพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี** เป็นหน่วยงานที่เน้นการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในเชิงลึก เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งพิจารณาระบบการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ (Health Impact Assessment) ประกอบด้วย กองทันตสาธารณสุข กองโภชนาการ กองอนามัยการเจริญพันธุ์ กอง

ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กองสุขภาพิบาลชุมชนและประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ และกองสุขภาพิบาลอาหารและน้ำ

**กลุ่มภารกิจบริหารกลยุทธ์** เป็นหน่วยงานที่เน้นการพัฒนาาระบบ การบริการจัดการ องค์ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การสนับสนุนหน่วยงานปฏิบัติในส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และองค์กรประชาชน ประกอบด้วย สำนักส่งเสริม-สุขภาพ สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ศูนย์อนามัยที่ 1-2 ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข และศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย

**กลุ่มภารกิจอำนวยการ** เป็นหน่วยงานที่เน้นภารกิจอำนวยการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานหลักของกรมอนามัย ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

และยังมีหน่วยงานที่มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่ออธิบดี ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน และสำนักที่ปรึกษา มีความรับผิดชอบดังนี้

กลุ่มตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานที่ให้บริการต่อฝ่ายบริหาร เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินงาน และความคุ้มค่าของการใช้จ่ายเงิน รวมทั้งความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายคำสั่ง และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

สำนักที่ปรึกษา เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะทางวิชาการ และบริหารของกรมอนามัย เพื่อการพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ กระบวนการบริหาร และมาตรฐานงาน



## ตารางที่ 2.2 อัตรากำลังของกรมอนามัย

## จำนวนข้าราชการ หน่วยงานแยกตามระดับ

หน่วยงาน	ชาย	หญิง	คนครอง	รวม										ทุก ระดับ
				ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	
ส่วนกลาง	7	2	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	9
กลุ่มตรวจสอบ														
ภายใน	-	8	8	-	1	-	-	1	1	4	1	-	-	8
กลุ่มพัฒนาระบบ														
บริหาร	1	4	5	-	-	-	-	-	-	1	3	1	-	5
ศูนย์บริหาร														
กฎหมาย สธ.	2	11	13	-	-	1	-	2	2	6	2	-	-	13
สำนักงาน														
เลขานุการกรม	7	13	20	1	1	-	1	3	9	3	2	-	-	20
กองการเจ้าหน้าที่	2	35	37	2	-	-	1	5	17	5	7	-	-	37
กองคลัง	3	33	36	-	5	1	1	9	14	4	2	-	-	36
กองทัณฑ์														
สาธารณสุข	13	59	72	-	-	-	-	6	19	18	26	3	-	72
กองแผนงาน	3	21	24	-	-	-	1	4	5	2	12	-	-	24
กองโภชนาการ	9	36	45	-	1	3	2	7	4	16	11	1	-	45
กองสุขภาพ														
ชุมชนฯ	6	25	31	1	-	1	1	7	4	9	8	-	-	31
กองสุขภาพ														
อาหารและน้ำ	9	21	30	1	-	-	-	2	7	10	9	1	-	30
กองอนามัยการ														
เจริญพันธุ์	6	34	40	-	-	-	-	10	4	15	10	1	-	40
กองออกกำลังกาย														
เพื่อสุขภาพ	3	20	23	-	1	-	-	7	3	9	3	-	-	23
สำนักอนามัย														
สิ่งแวดล้อม	10	33	43	-	-	-	2	8	6	15	10	2	-	80
สำนักส่งเสริม														
สุขภาพ	13	67	80	-	1	1	-	12	8	26	27	5	-	80

ตารางที่ 2.2 อัตรากำลังของกรมอนามัย (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ หน่วยงานแยกตามระดับ													รวม
	ชาย	หญิง	นครรอง	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6	ระดับ 7	ระดับ 8	ระดับ 9	ระดับ 10	ทุก ระดับ
กลุ่มห้องปฏิบัติการ	1	4	5	-	-	-	1	-	-	3	-	1	-	5
ส่วนภูมิภาค														
ศูนย์อนามัยที่ 1														
กทม.	9	102	111	-	1	-	-	9	18	61	17	5	-	111
ศูนย์อนามัยที่ 2														
สระบุรี	15	50	65	-	1	1	2	12	21	13	11	4	-	65
ศูนย์อนามัยที่ 3														
ชลบุรี	15	70	85	-	2	1	5	29	13	18	13	4	-	85
ศูนย์อนามัยที่ 4														
ราชบุรี	12	136	148	-	-	2	-	11	40	74	16	5	-	148
ศูนย์อนามัยที่ 5														
นครราชสีมา	17	87	104	-	-	-	2	48	6	29	14	5	-	104
ศูนย์อนามัยที่ 6														
ขอนแก่น	10	166	176	-	-	-	-	23	47	84	19	3	-	176
ศูนย์อนามัยที่ 7														
อุบลราชธานี	14	88	102	-	1	1	3	54	16	15	9	3	-	102
ศูนย์อนามัยที่ 8														
นครสวรรค์	18	144	162	-	2	3	5	29	45	59	14	5	-	
ศูนย์อนามัยที่ 9														
พิษณุโลก	13	62	75	-	-	2	6	23	14	18	8	4	-	75
ศูนย์อนามัยที่ 10														
เชียงใหม่	24	161	185	-	-	-	1	15	59	85	18	5	-	185
ศูนย์อนามัยที่ 11														
นครศรีฯ	13	73	86	-	-	2	4	27	24	18	9	2	-	86
ศูนย์อนามัยที่ 12														
ยะลา	15	121	136	-	-	1	4	10	41	59	17	4	-	136
รวม	270	1,686	1,956	5	17	22	42	373	447	679	298	67	6	1,956

แสดงอัตรากำลังแต่ละหน่วยงานสังกัดรวมทุกระดับ มีดังนี้ (ข้อมูล ณ พฤศจิกายน 2551 กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย)

**ส่วนกลาง** (1)กลุ่มตรวจสอบภายใน 8 คน (2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 5 คน (3) ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข 13 คน (4) สำนักงานเลขานุการกรม 20 คน (5) กองการเจ้าหน้าที่ 37 คน (6)กองคลัง 36 คน(7) กองทันตสาธารณสุข 72 คน (8)กองแผนงาน 24 คน (9) กองโภชนาการ 45 คน (10) กองสุขภาพิบาลชุมชนฯ 31 คน (11) กองสุขภาพิบาลอาหารและน้ำ 30 คน (12) กองอนามัยการเจริญพันธุ์ 40 คน (13)กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 23 คน (14)สำนักส่งเสริมสุขภาพ 80 คน (15)สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม 80 คน (16)กลุ่มห้องปฏิบัติการ 5 คน

**ส่วนภูมิภาค** (1)ศูนย์อนามัยที่ 1 กทม. 111 คน (2)ศูนย์อนามัยที่ 2 สระบุรี 65 คน (3)ศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี 85 คน (4)ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี 148 คน (5)ศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา 104 คน (6)ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น 176 คน (7)ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี 102 คน (8)ศูนย์อนามัยที่ 8 นครสวรรค์ 162 คน (9)ศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก 75 คน (10)ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ 185 คน (11) ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช 86 คน (12)ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา 136 คน

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนั้น มีผู้ที่ศึกษาและทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

จิระเดช วรศาสตร์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของนักบินและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันของนักบิน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันจากบรรทัดฐานของสังคม ส่วนปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรักของนักบินที่มีต่อกองการบินตำรวจ ได้แก่ นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

สุนนา สิริบรรเกียรติ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่

การตลาด และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์อยู่ในระดับ ปานกลาง และต่ำ เป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานโดยรวมแสดงความสัมพันธ์กับระดับการยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร และมีขนาดความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก

รุ่งทิวา สุกแดน (2541) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของนักสังคม สงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของ นักสังคมสงเคราะห์ในกรม ประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเขตพื้นที่การ ปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่ง ประกอบด้วยลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้าน ทักษะของบุคคลต่อองค์กร ความรู้สึกเชื่อถือ ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมมี ความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร

ขวัญใจ เลียดประถม (2546) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว มีความผูกพันกับองค์กรในระดับ ก่อนข้างสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความ หลากหลายของงาน และความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความ อิสระในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความ-ผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานมี ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร

ศุภจิตกุลชัย (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ศูนย์วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อการศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคล ต่างกันมีความ-ผูกพันองค์การไม่ต่างกัน แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและประสบการณ์ที่ได้ จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ปีนะ นาควัชระ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุง ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา บริษัทบีทีซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (มหาชน) พบว่า ใน ภาพรวม กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากพิจารณาจากปัจจัย ต่างๆ แล้ว ปัจจัยทางด้านสภาพการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา ความ ยุติธรรมในหน่วยงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพกำลังขวัญ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน ปัจจัยทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ พบว่า สภาพกำลังขวัญ อยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัย ทางด้านเพื่อนร่วมงานสภาพกำลังขวัญอยู่ในระดับสูง

ศันสนีย์ เดชะลากอนวย (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน และเจาะจง กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อ โรงแรมอโนมาของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แสดงออกมาในรูปของความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความภูมิใจใน โรงแรมรวมทั้ง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แต่ไม่มีความ-ปรารถนาจะอยู่กับโรงแรมฯ ตลอดไป เนื่องจาก ไม่พอใจในรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากโรงแรมฯ และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพัน ต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา สำหรับตำแหน่งนั้น ไม่พบความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยจากความพึงพอใจในงานด้านต่างๆ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา รายได้ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยจากประสบการณ์ การ ทำงานเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก องค์การ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การและความมีชื่อเสียงขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนบรรยากาศขององค์การนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับองค์การเป็นอย่างยิ่ง ต่อองค์การทุกประเภท และเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ต่อองค์การ และ คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การนั้นดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ตลอดไปได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากรกรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Surrey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยที่มีต่อองค์กร และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและรวบรวม ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 16 หน่วยงาน และหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 12 หน่วยงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,585 คน โดยดำเนินการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ดีและเหมาะสม ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane's ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย  $n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา  
 $e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การวิจัยครั้งนี้ กำหนด = 0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{1,585}{1 + 1,585(0.05)^2} \\ &= 319.55 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยเท่ากับ 320 คน

## 1.2 การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้จากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling)

**ขั้นที่ 1** คำนวณหาจำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่ม โดยการใช้สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนประชากรแต่ละกอง/ศูนย์} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกอง/ศูนย์}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรกรมอนามัยที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**จำนวนบุคลากรกรมอนามัยที่เป็นกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

หน่วยงาน / ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม ประชากร ทั้งหมด	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง
	1	2	3	4	5	6	7		
<b>ส่วนกลาง</b>									
1.กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	1	-	-	1	1	4	7	1
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-	-	-	-	-	-	1	1	1
3. ศูนย์บริหารกฎหมาย สาธารณสุข	-	-	1	-	2	2	6	11	2
4. สำนักงานเลขานุการกรม	1	1	-	1	3	9	3	18	4
5. กองการเจ้าหน้าที่	2	-	-	1	5	17	5	30	6
6.กองคลัง	-	5	1	1	9	14	4	34	6
7. กองทันตสาธารณสุข	-	-	-	-	6	19	18	43	8
8.กองแผนงาน	-	-	-	1	4	5	2	12	2
9. กองโภชนาการ	-	1	6	2	7	4	16	33	7
10. กองสุขภาพิบาลชุมชนฯ	1	-	1	1	7	4	16	24	5
11. กองสุขภาพิบาลอาหารและน้ำ	1	-	-	-	2	7	10	20	4
12.กองอนามัยการเจริญพันธุ์	-	-	-	-	10	4	15	29	6

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน / ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม	จำนวน
	1	2	3	4	5	6	7	ประชากร ทั้งหมด	กลุ่ม ตัวอย่าง
13.กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ	-	1	-	-	7	3	9	20	4
14.สำนักส่งเสริมสุขภาพ	-	1	1	-	12	8	26	48	10
15.สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	-	-	-	2	8	6	15	31	6
16.กลุ่มห้องปฏิบัติการ	-	-	-	1	-	-	3	4	1
<b>ส่วนภูมิภาค</b>									
1.ศูนย์อนามัยที่ 1 กทม.	-	1	-	-	9	18	61	89	18
2.ศูนย์อนามัยที่ 2 สระบุรี	-	1	1	2	12	21	13	50	10
3.ศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี	-	2	1	5	29	13	18	68	14
4.ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี	-	-	2	-	11	40	74	127	25
5.ศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา	-	-	-	2	48	6	29	85	17
6.ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น	-	-	-	-	23	47	84	154	31
7.ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี	-	1	1	3	54	16	15	90	18
8.ศูนย์อนามัยที่ 8 นครสวรรค์	-	2	3	5	29	45	59	143	29
9.ศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก	-	-	2	6	23	14	18	63	13
10.ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่	-	-	2	1	15	59	85	162	33
11.ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช	-	-	2	4	27	24	18	75	15
12.ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา	-	-	1	4	10	41	59	115	23
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>373</b>	<b>447</b>	<b>679</b>	<b>1,585</b>	<b>320</b>

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ (2551)

**ขั้นที่ 2** หลังจากได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ทั้งจากในหน่วยงาน ส่วนกลาง จำนวน 16 หน่วยงาน และหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 12 หน่วยงาน รวมจำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 320 คน แล้ว ผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย



(Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน โดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement) และนำแบบสอบถามไปให้กับหน่วยงานเพื่อตอบแบบสอบถาม

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่จะทำการวิจัย และแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการเสริมสร้างความผูกพัน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมอนามัย ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ และเติมคำ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูล มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ โดยแบ่งตามปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และพื้นที่ปฏิบัติงานในกรมอนามัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยองค์การ ผู้วิจัยใช้คำถามลักษณะปลายปิดและใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยใช้คำถามลักษณะปลายปิดและใช้แบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยตั้งประเด็นคำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg จำนวน 4 ข้อ

ทั้งนี้ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เมื่อรวบรวมข้อมูล แจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรแบ่งระดับปัจจัยองค์การ ออกเป็น 4 ระดับ คือมากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด โดยใช้สูตรในการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{4-1}{4} = 0.75$$

จำนวนระดับ

4

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับปัจจัยด้านองค์การ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง บุคลากรของกรมอนามัยมีปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง บุคลากรของกรมอนามัยมีปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76- 2.50 หมายถึง บุคลากรของกรมอนามัยมีปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง บุคลากรของกรมอนามัยมีปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า (IOC) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่

(1) คุณพิมพ์พรณ พิริยะพันธุ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จัดทำแผนงาน โครงการ วิเคราะห์งบประมาณของกรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าทีมเลขานุการอธิบดีกรมอนามัย วุฒิการศึกษา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการแพทย์ฝ่ายจิต

(2) คุณจันทนา วรรณเพิ่มสุข ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย วุฒิการศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

(3) คุณสมพร อิทธิเดชพงศ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กลุ่มข้อมูลและประเมินผล กองแผนงาน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารสาธารณสุข

ทั้งนี้ ผลการพิจารณาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าเท่ากับ 0.98 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้

2. การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่า Alpha Cronbach ได้ค่าเท่ากับ .8824

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากร จำนวน 320 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 320 ชุด คิดเป็น 100 % และทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วบันทึกตามคู่มือลงรหัสข้อมูลที่สร้างไว้

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ประกอบด้วย

4.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

4.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลด้านปัจจัยด้านองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ

4.3 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ค่าสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นต้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรม-อนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 ชุด ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในการนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ตอนที่ 5 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและข้อเสนอแนะ จากคำถามปลายเปิด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมอนามัย ผู้วิจัยแบ่งตามปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และพื้นที่ปฏิบัติงานในกรมอนามัย
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ แบ่งเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้
  - ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน
  - ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด และตั้งประเด็นคำถามพร้อมข้อเสนอแนะให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย(1) บทบาทหน้าที่ในการทำงาน (2) คำตอบแทน (3) กิจกรรม/โครงการ/ การบริหาร (4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมอนามัย

ผู้วิจัยแบ่งตามปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และพื้นที่ปฏิบัติงานในกรมอนามัย ดังตารางที่ 4.1 - 4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

N = 320		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
- ชาย	67	20.9
- หญิง	253	79.1
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 253 คน (ร้อยละ 79.1) และเพศชาย จำนวน 67 คน (ร้อยละ 20.9)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

N = 320		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
- อายุ ต่ำกว่า 30 ปี	58	18.1
- 31 – 40 ปี	79	24.7
- 41 – 50 ปี	120	37.5
- 51- 60 ปี	63	19.7
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 120 คน (ร้อยละ 37.5) และรองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 31– 40 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 24.7) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยที่สุดคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 18.1)

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

N = 320		
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ต่ำกว่า 10 ปี	92	28.8
- 11-15 ปี	67	20.9
- 16-20 ปี	30	9.4
- 21-25 ปี	50	15.6
- มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	81	25.3
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 92 คน (ร้อยละ 28.8) และรองลงมาคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน (ร้อยละ 25.3) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 30 คน (ร้อยละ 9.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

N = 320		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
พื้นที่ปฏิบัติงาน - ส่วนกลาง	73	22.8
- ส่วนภูมิภาค	247	77.2
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 247 คน (ร้อยละ 77.1) และมีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน 73 คน (ร้อยละ 22.8)

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

N = 320		
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- โสด	121	37.8
- สมรส	180	56.3
- หย่าร้าง	17	5.3
- แยกกันอยู่	2	0.6
รวม	320	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 180 คน (ร้อยละ 56.3) รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 121 คน (ร้อยละ 37.8) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่น้อยที่สุด คือ แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.6)

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์การของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คนทั้งภาพรวมและรายข้อ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ดังตารางที่ 4.6 – 4.13

### 2.1 ลักษณะงาน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามโอกาสและความก้าวหน้าในงาน (รายชื่อ)

		N = 320		
โอกาสและความก้าวหน้าในงาน		— X	S.D.	แปลผล
(1)	ท่านเห็นว่าในองค์กรของท่านผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เท่านั้น จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างเหมาะสม	2.75	.67	มาก
(2)	ที่ผ่านมานักงานของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	2.55	.70	มาก
(3)	เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านได้รับการแจ้งผล การปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านทุกครั้ง	2.48	.77	น้อย
(4)	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับ ความสามารถของท่านเป็นองค์ประกอบหลัก	2.80	.71	มาก
(5)	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการ เพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น	2.83	.76	มาก
รวม		2.66	.53	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าโอกาสและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.66) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 2.48)



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน (รายชื่อ)

		N = 320		
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(1)	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	2.82	.72	มาก
(2)	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้กับหน่วยงาน	2.70	.69	มาก
(3)	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	2.53	.68	มาก
(4)	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.76	.56	มาก
(5)	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความ คิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.88	.59	มาก
รวม		2.74	.47	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.74) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.88) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี(ค่าเฉลี่ย = 2.53)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะงาน จำแนกตามความท้าทายในงาน (รายชื่อ)

		N = 320		
ความท้าทายในงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(1)	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก	2.92	.56	มาก
(2)	ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ๆขององค์กรเสมอ	2.49	.71	น้อย
(3)	งานที่ท่านทำต้องติดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานอื่นๆ	3.01	.77	มาก
(4)	งานที่ท่านรับผิดชอบหากเกิดความผิดพลาดไปจะมีผลเสียต่อภาพลักษณ์ / ชื่อเสียง ขององค์กรเป็นอย่างมาก	2.86	.73	มาก
(5)	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.97	.68	มาก
รวม		2.85	.49	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความท้าทายของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.85) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ งานที่ท่านทำต้องติดต่อประสานงานกับบุคคล / หน่วยงานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.01) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ๆขององค์กรเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.49)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยของกิจการจำแนกตามลักษณะงาน (ภาพรวม)

		N = 320		
ด้านลักษณะงาน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(1)	โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	2.66	.53	มาก
(2)	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	2.74	.47	มาก
(3)	ความท้าทายในงาน	2.85	.49	มาก
รวม		2.75	.49	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยของกิจการ ซึ่งจำแนกตามลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.75) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความท้าทาย (ค่าเฉลี่ย = 2.85) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.66)

## 2.2 ประสบการณ์ได้รับจากการทำงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จำแนกตามความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร (รายชื่อ)

		N = 320		
ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(1)	ท่านมักจะ ได้ยิน ได้ฟังบุคคลทั่วไปกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในแง่ดี	2.81	.63	มาก
(2)	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรต้นแบบในด้านต่างๆ ที่น่าภาคภูมิใจ	2.84	.68	มาก
(3)	หน่วยงานของท่านมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของประเทศเสมอ	2.79	.64	มาก
(4)	ผลงานขององค์กรท่านมักจะ ได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ	2.78	.62	มาก
(5)	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	2.85	.70	มาก
รวม		2.81	.50	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.81) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายชื่อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผลงานขององค์กรท่านมักจะ ได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.78)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน  
จำแนกตามความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (รายชื่อ)

N = 320			
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(1) ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่าน	2.65	.62	มาก
(2) ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	2.74	.59	มาก
(3) ท่านมักจะได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ	2.46	.71	น้อย
(4) ท่านมักจะได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ	2.53	.74	มาก
(5) ผลงานของท่านมักจะได้รับความชมเชย ยกย่อง ว่ามีคุณภาพ	2.51	.65	น้อย
รวม	2.58	.50	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.58) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 2.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมักจะได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ (ค่าเฉลี่ย = 2.46)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยองค์การจำแนกตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน (ภาพรวม)

N = 320			
ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(1) ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ	2.81	.50	มาก
(2) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ	2.58	.50	มาก
รวม	2.69	.50	มาก

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยองค์การ ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.69) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 2.81) รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 2.58)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัจจัยองค์การ (ภาพรวม)

N = 320			
ปัจจัยองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
(1) โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	2.66	.53	มาก
(2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	2.74	.47	มาก
(3) ความท้าทายในงาน	2.85	.49	มาก
(4) ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ	2.81	.50	มาก
(5) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ	2.58	.50	มาก
รวม	2.73	.49	มาก

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.73) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความท้าทายในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.85) รองลงมา คือ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์การ (ค่าเฉลี่ย = 2.81) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ (ค่าเฉลี่ย = 2.58)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพัน

ผู้วิจัยทำการศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายข้อ ซึ่งแบ่งปัจจัยเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.14 - 4.25

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (รายข้อ)

ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	N = 320
			ระดับความผูกพัน
(1) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้	2.91	.62	มาก
(2) ท่านมีความตั้งใจว่าท่านจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุราชการ	2.78	.82	มาก
(3) ท่านเคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนไปอยู่หน่วยงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าของท่าน	2.40	.90	น้อย
(4) ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	2.82	.58	มาก
(5) ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	2.88	.66	มาก
รวม	2.76	.39	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( ค่าเฉลี่ย = 2.76) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.91) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.88) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านเคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนไปอยู่  
หน่วยงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 2.40)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตาม ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (รายชื่อ)

ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	N = 320
			ระดับ ความผูกพัน
(1) องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล	2.70	.68	มาก
(2) ท่านมีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตาม " วัฒนธรรมองค์กร HEALTH " ด้วยความเต็มใจ	3.04	.59	มาก
(3) แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างดี	2.69	.69	มาก
(4) ท่านมีความเชื่อมั่นว่า วิธีการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.73	.69	มาก
(5) วัฒนธรรมขององค์กรเป็นแรงผลักดันสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	2.81	.63	มาก
รวม	2.79	.50	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมาย  
และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.79) เมื่อพิจารณาในราย- ละเอียดเป็นราย  
ข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตาม " วัฒนธรรมองค์กร  
HEALTH " ด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.04) รองลงมา คือ วัฒนธรรมขององค์กรเป็น  
แรงผลักดันสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย = 2.81) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
คือ แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างดี  
(ค่าเฉลี่ย = 2.69)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามลักษณะการทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า  
ขององค์กร (รายชื่อ)

การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	N = 320
			ระดับ ความผูกพัน
(1) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วย ให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.16	.51	มาก
(2) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรขึ้นท่านพร้อมที่ จะปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.14	.57	มาก
(3) ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.23	.50	มาก
(4) ท่านพยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของ ตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.19	.50	มาก
(5) ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อ ความสำเร็จของงาน	3.20	.58	มาก
รวม	3.18	.42	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าลักษณะการทุ่มเทความสามารถ  
ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.18) เมื่อ  
พิจารณา ในรายละเอียดเป็นรายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้ทุ่มเทความรู้  
ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.23) รองลงมา คือ  
ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.20) และ  
ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรขึ้นท่านพร้อมที่จะปรับตัวและ  
เรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.14)

และเป็นที่น่าสนใจว่า ค่าเฉลี่ยและระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะ  
การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ย  
อยู่ในเกณฑ์  $> 3.00$  ทุกด้าน นั้น ทั้งนี้ เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ เห็นว่า ตนเองปฏิบัติงานและทุ่มเท  
ความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร



ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กร  
(ภาพรวม)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	N = 320
			ระดับ ความผูกพัน
(1) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.76	.39	มาก
(2) ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	2.79	.50	มาก
(3) การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน	3.18	.42	มากที่สุด
รวม	2.91	.44	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.91) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด เป็นรายด้าน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.18) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.76)

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยทำการศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษาดังตารางที่ 4.18 - 4.20

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามลักษณะงานที่มี  
ผลกับความผูกพันต่อองค์กร

(ตัวแปรอิสระ)	ลักษณะงาน	R	N = 320
			ความมีนัยสำคัญ
(1) โอกาสและความก้าวหน้าในงาน		.527*	.000
(2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		.497*	.000
(3) ความท้าทายในงาน		.427*	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในงาน ทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

N = 320			
(ตัวแปรอิสระ) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	R	ความมีนัยสำคัญ	
(1) ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร	.641*	.000	
(2) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	.507*	.000	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยองค์กร ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กรความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทั้ง 2 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

N = 320					
(ตัวแปรอิสระ)	B	S <sub>b</sub>	Beta	t	Sig.
(1) ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร	.397	.053	.386	7.504	.000
(2) ความท้าทายในงาน	.239	.049	.226	4.841	.000
(3) โอกาสและความก้าวหน้าในงาน	.184	.051	.189	3.646	.000
$R^2$ ที่ปรับแล้ว = .358 (35.8%) ค่าคงที่ = .753					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้เป็นค่าคงที่แล้ว ทั้ง 3 ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ 35.8 % โดยทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้น ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากที่สุดได้แก่ ความมั่นคง

และความน่าเชื่อถือขององค์กร .397 รองลงมา คือ ความท้าทายในงาน .239 และตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรต่ำสุด คือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน .184

ทั้งนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่ไม่มีประสิทธิภาพการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และตัวแปรความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร

## ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยตั้งประเด็นคำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg ให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จำนวน 4 ข้อ ทั้งนี้จากจำนวนของแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 320 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 ซึ่งประกอบด้วย (1) บทบาท / หน้าที่ในการทำงาน มีผู้ตอบจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 ข้อ (2) ค่าตอบแทน มีผู้ตอบจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 รองลงมา ได้แก่ ข้อ(3) กิจกรรม/โครงการ/การบริหาร มีผู้ตอบจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 และข้อที่มีผู้ตอบน้อยที่สุดได้แก่ ข้อ (4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีผู้ตอบจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.21-4.24 ตารางที่ 4.21 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (1) บทบาท / หน้าที่ในการทำงาน

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(1) บทบาท / หน้าที่ในการทำงาน		
- ควรรู้จักหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น และมีการกำหนดบทบาทที่	23	27.71
- ชัดเจน	13	15.67
- ควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	12	14.45
- ต้องมีความเสียสละให้กับการทำงานอย่างเต็มที่	10	12.05
- ผู้บริหารควรใช้คนให้ถูกกับงานเพื่อประสิทธิภาพของงาน	9	10.84
- ควรมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ให้มีกลุ่ม/ฝ่ายน้อยลง	7	8.43
- ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการทำงาน	5	6.03
- บทบาทของผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระทางความคิดและปฏิบัติงาน	3	3.62
- มีวิธีการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา/ปรับปรุงและมีการสร้างแรงจูงใจ	1	1.20
ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างชัดเจน		
รวม	83	100.00

จากตารางที่ 4.21 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 252 คน พบว่า ข้อ (1) บทบาท / หน้าที่ในการทำงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่เห็นว่า ควรรู้จักหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น และมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.71 รองลงมา ได้แก่ ควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 และต้องมีความเสียสละให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.45 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (2) คำตอบแทน

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(2) คำตอบแทน		
- ควรให้คำตอบแทนความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ	25	30.12
- ควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อ องค์กรเนื่องจากการยอมรับ โดยเห็นคุณค่าของบุคลากรเป็นการ สร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจเป็นแรงเสริมในทางบวกได้ดีกว่าการให้ คำตอบแทน	23	27.71
- ควรให้เงินประจำตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขหรือความก้าวหน้า ของระดับตำแหน่ง	16	19.28
- การพิจารณาความดีความชอบควรประเมินผลในแง่นามธรรม นอกเหนือจากการใช้ตัวชี้วัด และควรกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน	14	16.87
- ควรเพิ่มคำตอบแทนและควรให้คำตอบแทนบุคลากรในพื้นที่ เสี่ยงภัยเพิ่มขึ้น	5	6.02
รวม	83	100.00

จากตารางที่ 4.22 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 252 คน พบว่า ข้อ (2) คำตอบแทน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้คำตอบแทนความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.12 รองลงมา ได้แก่ ควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อองค์กร เนื่องจากการยอมรับ โดยเห็น

คุณค่าของ บุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจเป็นแรงเสริมในทางบวกได้ดีกว่าการให้ค่าตอบแทน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.71 และควรให้เงินประจำตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุขหรือความก้าวหน้าของระดับตำแหน่ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.28 ตามลำดับ ตารางที่ 4.23 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (3) กิจกรรม / โครงการ / การบริหาร

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(3) กิจกรรม / โครงการ / การบริหาร		
)		
- ควรให้เจ้าหน้าที่ออกไปให้ความรู้หรืออบรมในด้านการส่งเสริมสุขภาพให้กับหน่วยงานใกล้เคียง	9	15.25
- ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุง	8	13.56
- ควรกำหนดกิจกรรมสำคัญต่างๆ โดยให้บุคลากรมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน	7	11.86
- ส่งเสริมความสัมพันธ์/ความรักสามัคคี/ส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่	6	10.17
- มีการใช้สื่อต่างๆในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับทราบกิจกรรมอย่างทั่วถึง	5	8.47
- ควรมีโครงการในความรับผิดชอบเป็นเรื่อยๆไป	5	8.47
- มอบหมายโครงการ โดยจัดเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและนำไปเตรียมความพร้อมในการริเริ่มโครงการในอนาคต	4	6.77
- ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยร่วมคิดร่วมทำในการกำหนดแผน ฯ	4	6.77
- ควรมีการบูรณาการโครงการอย่างเหมาะสมในหน่วยงานเดียวกัน	3	5.08
- ควรมีโครงการส่งเสริมด้านจิตใจ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของเจ้าหน้าที่	2	3.40
- กระบวนการบริหารองค์กรควรยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม	2	3.40
- ควรมีการบริหารจากล่างขึ้นบน	2	3.40
- ผู้บริหารควรให้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนเพื่อจะได้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร	1	1.70
- ควรมีโครงการพัฒนาสายใยรักองค์กร ปีละ 2 ครั้ง	1	1.70
รวม	59	1.00

จากตารางที่ 4.23 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 252 คน พบว่า ข้อ (3) กิจกรรม/โครงการ/การบริหารมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่ เห็นว่า ควรให้เจ้าหน้าที่ออกไปให้ความรู้หรืออบรมในด้านการส่งเสริมสุขภาพให้กับหน่วยงานใกล้เคียง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 รองลงมา ได้แก่ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 และควรกำหนดกิจกรรมสำคัญต่างๆ โดยให้บุคลากรได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จากคำถามข้อ (4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ		
- ปัจจุบันมีผู้ออกจะออกจากราชการก่อนกำหนด เนื่องจากการประเมินบุคคลมีแต่ระบบพรรคพวกควรมีการประเมินบุคคลจากการทำงานด้วยความตั้งใจเพราะการประเมินผลงานเป็นทั้งการเสริมสร้างกำลังใจและเป็นการบั่นทอนกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงควรต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรมอย่างชัดเจนในองค์กร	13	48.14
- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมงานเข้าใจกัน สภาพแวดล้อมดี มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับขั้นอย่างยุติธรรม เพราะการที่บุคลากรจะรักและพร้อมจะต่อสู้ทุ่มเทให้กับองค์กรได้นั้นบุคลากรดังกล่าวนี้ต้องมี สุขทั้งทางกายและจิตใจด้วย	5	18.52
- ควรทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด	4	14.82
- กำหนดวิธีการพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจนกว่านี้	3	11.11
- เจ้าหน้าที่ควรได้รับการพิจารณาศักยภาพ ด้วยความเสมอภาค	2	7.41
รวม	27	100.00

จากตารางที่ 4.24 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 252 คน พบว่า ข้อ (4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจุบันมีผู้อยากจะออกจากราชการก่อนกำหนด เนื่องจากการประเมินบุคคลมีแต่ระบบพรรคพวกควรมีการประเมินบุคคลจากการทำงานด้วยความตั้งใจเพราะการประเมินผลงานเป็นทั้งการเสริมสร้างกำลังใจและเป็นการบั่นทอนกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงควรต้องมีความโปร่งใสเป็นธรรมอย่างชัดเจนในองค์กร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 48.13 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกันเพื่อนร่วมงานเข้าใจกัน สภาพแวดล้อมดี มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับขั้นอย่างยุติธรรม เพราะการที่บุคลากรจะรักและพร้อมจะต่อสู้ทุ่มเทให้กับองค์กรได้นั้น บุคลากรดังกล่าวนั้นต้องมีความสุขทั้งทางกายและจิตใจด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 และควรทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.82 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรกรมอนามัยตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง 16 หน่วยงาน จำนวน 73 คน และสวนภูมิภาค 12 หน่วยงาน จำนวน 247 คน รวมเป็น 320 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และพื้นที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร



ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร และการทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยตั้งประเด็นคำถามโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข รวม 4 ข้อ ประกอบด้วย บทบาท/หน้าที่ในการทำงาน ค่าตอบแทน กิจกรรม/โครงการ/การบริหาร และข้อเสนอแนะอื่นๆ

**1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้ และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วมาจัดแยกเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- 1) ค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน
- 2) ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านปัจจัยองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกับความผูกพันต่อบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษามีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 253 คน (ร้อยละ 79.1) และมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 120 คน(ร้อยละ 37.5) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 92 คน (ร้อยละ 28.8) และมีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน 247 คน (ร้อยละ 77.1) มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 180 คน (ร้อยละ 56.3)

#### 1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

**วัตถุประสงค์ข้อ 1** เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( ค่าเฉลี่ย = 2.91) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.18) รองลงมา คือ ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร(ค่าเฉลี่ย = 2.79) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( ค่าเฉลี่ย = 3.19)

1) การทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.18) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.23) รองลงมา คือ ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.20) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรขึ้นท่านพร้อมที่จะปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.14)

2) ความเชื่อถือโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.79) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตาม " วัฒนธรรมองค์กร HEALTH " ด้วยความเต็มใจ (ค่าเฉลี่ย = 3.04) รองลงมา คือ วัฒนธรรมขององค์กรเป็นแรงผลักดันสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ค่าเฉลี่ย= 2.81) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 2.69)

3) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.76) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.91) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.88) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านเคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนไปอยู่หน่วยงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าของท่าน(ค่าเฉลี่ย= 2.40)

**วัตถุประสงค์ข้อ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.73) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความท้าทายในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.85) รองลงมา คือ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.81) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.58)

1) ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.73) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.75) รองลงมา คือ ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.69) โดยสามารถแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

(1) ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.75) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความท้าทายในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.85) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.74) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.66)

- ความท้าทายในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.85) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านต้องติดต่อประสานงานกับบุคคล / หน่วยงานอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.01) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 2.97) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ๆขององค์กรเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.49)

- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.74) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.88) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและแนว-ทางในการปฏิบัติงานเป็นประจำ (ค่าเฉลี่ย = 2.82) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย = 2.53)

- โอกาสและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.66) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 2.83) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านเป็นองค์ประกอบหลัก (ค่าเฉลี่ย = 2.71) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 2.48)

(2) ด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.69) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.81) รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.58)

- ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.81) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ (ค่าเฉลี่ย = 2.85) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรต้นแบบในด้านต่างๆ ที่น่าภาคภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย = 2.84) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลงานขององค์กรท่านมักจะได้รับความชมเชยอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.78)

- ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.58) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย = 2.74) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กรเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่าน (ค่าเฉลี่ย = 2.65) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักจะได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ (ค่าเฉลี่ย = 2.46)

2) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า

(1) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้

- ด้านลักษณะงาน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความท้าทายในงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยนั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

- ด้านประสบการณ์ที่ได้รับในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร และความรู้สึกว่าคุณเอง มีความสำคัญต่อองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยนั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

(2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่สามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 3 ตัวแปร และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ 35.8 % ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร .397 รองลงมา คือ ความท้าทายในงาน .239 และโอกาสและความก้าวหน้าในงาน .184 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญ ไม่มีประสิทธิภาพการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

**วัตถุประสงค์ข้อ 3** เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 320 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 สรุปได้ดังนี้

(1) **บทบาท / หน้าที่ในการทำงาน** มีผู้ตอบจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่า ควรรู้จักหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น และมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจน มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.71 รองลงมา ได้แก่ ควรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 และต้องมีความเสียสละให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.45

(2) **ค่าตอบแทน** มีผู้ตอบจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 32.94 ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้ค่าตอบแทนความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.12 รองลงมา ได้แก่ ควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร เนื่องจากการยอมรับโดยเห็นคุณค่าของบุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งอาจเป็นแรงเสริมในทางบวกได้ คิดว่าการให้ค่าตอบแทน มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.71 และควรให้เงินประจำตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขหรือความก้าวหน้าของระดับตำแหน่ง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.28

(3) **กิจกรรม / โครงการ / การบริหาร** มีผู้ตอบจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 เมื่อพิจารณาแล้วส่วนใหญ่ เห็นว่า ควรให้เจ้าหน้าที่ออกไปให้ความรู้หรืออบรมในด้านการส่งเสริมสุขภาพให้กับหน่วยงานใกล้เคียง มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 รองลงมา ได้แก่ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเปรียบเทียบและนำมาปรับปรุง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 และควรกำหนดคกกิจกรรมสำคัญต่างๆ โดยให้บุคลากรได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.86

## 2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

**2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร** จากการศึกษาวิจัยซึ่งพบว่า บุคลากรกรมอนามัยมีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมอนามัย ส่วนใหญ่มีความเต็มใจโดย

ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ มีการพัฒนาคนและพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพต่องานและองค์การและยังมีแนวโน้มของความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงมากขึ้น เนื่องจากผลของการทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เมื่อศึกษารายละเอียดเป็นรายข้อนั้นยังพบว่าแต่ละข้อ มีค่าเฉลี่ย > 3.00 ขึ้นไป ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าปัจจัยทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความสุข และภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ เสียสละเวลาเพื่อความสำเร็จของงาน มีการพัฒนาคนพัฒนางานอยู่เสมอ และมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การที่ดีเช่นกัน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ เพราะการที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การด้วยดีแล้วความผูกพันต่อองค์การก็จะมีมากขึ้น ดังนั้น สรุปได้ว่าบุคลากรกรมอนามัยมีความผูกพันต่อองค์การ และเป็นความสัมพันธ์กับการกระทำและพฤติกรรมของบุคลากรกรมอนามัย เห็นได้จากความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจ ตั้งใจโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้กับกรมอนามัย ซึ่งถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สเตียร์ Strees,(1977:46 อ้างถึงใน จุจดาว ศุภจิตกุลชัย,2546 หน้า 59) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมจากองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ความพยายามอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ และเมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์การจะทำให้บุคลากรไม่ปฏิบัติสิ่งใดที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์การ งานมีคุณภาพ ปฏิบัติตามข้อบังคับ และการได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากความพึงพอใจที่เป็นผลเกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการเป็นสมาชิกภาพที่ไปในทิศทางลบและบวกได้ และสอดคล้องกับ Marsh and Mannari, (1977:57-76 อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, 2548:21) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์การ เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ มีทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ Angle and Perry 1981 : 1-14 (อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา,2548) พบว่า องค์การที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การและมีส่วนร่วมนั้นผลผลิตจะสูงขึ้น

**2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งทางด้านการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของบุคลากรไว้กับองค์กรให้นานที่สุด โดยหน่วยงานมีรูปแบบ ขั้นตอนการทำงานและเป้าหมายที่ชัดเจน

ทั้งนี้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านความท้าทายในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากผู้บริหารกรมอนามัยให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากลักษณะสำคัญของการบริหารแบบกระจายอำนาจแล้ว ผู้บริหารระดับรองลงมายังมีอำนาจภายใต้ขอบเขตที่ได้รับมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย ใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านในการบูรณาการ การทำงาน เพราะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองนั้นจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ จึงก่อให้เกิดผลดีในการแบ่งเบาภาระของส่วนกลางหรือผู้บริหารมากขึ้น เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ Mitchell, (1987:140 อ้างถึงใน บุญโยธิน สุวรรณวัฒน์,2548:20) กล่าวว่า งานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานมากขึ้น เนื่องจากการได้ใช้ความพยายามหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน และสอดคล้องกับ Mottaz,1988 : 467-482 (อ้างถึงใน สุวรรณิน คณานุกวัฒน์,2536) พบว่า ความสำคัญของงานมีความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวางและมีความหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากก็จะมี ความผูกพันกับองค์กรมาก และในทางตรงข้าม หากเขารู้สึกว่าไม่ได้ทำงานที่มีความสำคัญมากนัก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดน้อยลงไปด้วย

ในด้านความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ที่พบว่า ความสำคัญของลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ ผู้บริหารกรมอนามัยเปิดโอกาสและสนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อโอกาสในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ดังนั้น เมื่อหน่วยงานกรมอนามัยมีการบริหารลักษณะงานดี เปรียบเสมือนเพิ่มแรงจูงใจภายในและการทำงานของบุคลากรนั้นๆ ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวนี้ส่งผลให้บุคลากรกรมอนามัย

มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทำให้ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**3.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน** ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กรนั้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากหน่วยงานกรมอนามัยเป็นหน่วยงานราชการ ทำให้บุคลากรรับรู้ได้ถึงความมั่นคงและน่าเชื่อถือ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยมีการแก้ไขปัญหาทางด้านการสาธารณสุขมาโดยตลอด ทั้งนี้บุคลากรยังรับรู้ได้ถึงความสำคัญและมีคุณค่าของตนเองจากการเป็นสมาชิกของกรมอนามัย โดยปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จตลอดจนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรมอนามัย บุคลากรกรมอนามัยได้รับการซึมซับวัฒนธรรมขององค์กรได้ โดยการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในระหว่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมอนามัย ถือเป็นการส่งเสริมประสบการณ์การทำงานให้กับบุคลากรกรมอนามัย ทั้งนี้ ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกรมอนามัย ผลย้อนกลับที่ได้คือ ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Porter and Strees 1973: 151 (อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547) กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือและการพึ่งพาได้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่าการที่เขทำงานอยู่ด้วยความน่าเชื่อถือและมั่นคงเขาก็จะมีความรู้สึกอยากจะทำานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย ส่วนเรื่องความมั่นคงในการทำงาน พบว่าหากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกรับประกันในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาออก หรือ โอนย้ายไปจากองค์กรหรือไม่อยากมาทำงาน โดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศรี ศิริเสถียร (2543: บทคัดย่อ) พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กร และชื่อเสียงขององค์กร มีความแปรผันตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบริษัทในเครือเกษตร และงานวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ในด้านความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2544:68) พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศิลปากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ที่พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ที่พบว่าปัจจัยด้าน



ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น สรุปได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จึงเป็นตัวแปรที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่า บุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้พบประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ 2 ประเด็น โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า ด้านการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.48) โดยจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าไม่ได้รับแจ้งผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการวางแผนการบริหารองค์การอย่างชัดเจน โดยเฉพาะ ในเรื่องการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการติดต่อสื่อสารที่ต้องเอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงานภายในองค์การ ซึ่งนโยบายการบริหารงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ โดยการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบนั้น ควรแจ้งหลังการประเมินผลอย่างเป็นทางการเรียบร้อยแล้ว เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานทราบจุดแข็งและจุดอ่อนในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด การแจ้งผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะมีผลกระทบทางบวกต่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความมานะในการทำงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในการพึงพอใจต่ออาชีพและลดอัตราการเข้าออกจางานของบุคลากร ได้อีกทาง (<http://rbu.rbru.ac.th/~nopdol/PersonalAssessment/template/lesson6/Chapter6.:258,3,I> การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน สืบค้นเมื่อ 8/12/2009)

3.2 ผลการศึกษา พบว่า คนมักได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ นั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.46) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า คนไม่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน/โครงการใหม่ๆ ของหน่วยงาน อาจเนื่องมาจาก เรื่องการมอบหมายงานภายในองค์การ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน อาจไม่ได้คำนึงถึงความเหมาะสมของลักษณะงาน และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับงานได้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรพิจารณาความเหมาะสม โดยอาจมีการแบ่งงานเฉพาะอย่างซึ่งจะ

ทำให้นำไปสู่ประสิทธิผลที่สูงขึ้น ซึ่งวิธีดังกล่าวนี้เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น ดังนั้น การมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติจึงควรคำนึงถึงความสามารถแต่ละคนว่าตรงกับความชำนาญหรือไม่ ทั้งนี้ Steers (อ้างถึงใน [http://www.learners.in.th/file/so\\_good/Research.doc.2/12/2009](http://www.learners.in.th/file/so_good/Research.doc.2/12/2009)) ได้เสนอเกี่ยวกับเรื่องความชำนาญ เฉพาะอย่างว่า จากแนวความคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เพราะสมมติฐานของแนวความคิดนี้มีอยู่ว่า การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่างจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่สูงขึ้น ทำให้ผลงานของแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น

#### 4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร พบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างความผูกพันขององค์กรสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ดังนี้

4.1 ควรศึกษาบุคลากรในระดับต่างๆ เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำเนื่องจากบุคลากรดังกล่าวเป็นทรัพยากรที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และเมื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานแล้วนั้นว่ามีลักษณะคล้ายคลึง หรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาเสริมสร้างแนวทางให้เกิดความผูกพันและเกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป

4.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันระหว่างข้าราชการระดับ 1-7 พนักงาน-ราชการ และลูกจ้างประจำ รวมถึงการเปรียบเทียบความผูกพันในงานของบุคลากรในระดับต่างๆ ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานขององค์กร

4.3 ควรศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในการองค์กร เพื่อเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดความผูกพันและพฤติกรรมการทำงานที่ดี

**บรรณานุกรม**

- กรองทอง อยู่สุข (2533) "พฤติกรรมองค์การ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี" กรุงเทพมหานคร มังคะดา (2548) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามงแก่น เขต 1" วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- กิตติ ศิริพงษ์ (2537) "บรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีต่อการให้บริการ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กุลชยา เต็มชวลา (2548) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค" วิทยานิพนธ์ การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เกศรี ศิริเสถียร (2543) "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ขวัญใจ เลียดประถม (2546) "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี" ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- จ.ส.ต.วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- จารุวรรณ ชิตโชติ (2540) "ความพึงพอใจในงาน ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จีระเดช วรศาสตร์ (2547) "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชลธิชา หวังรายนาม (2542) "การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี" หน้า 34-35,37 ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐวิกรมมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- ฐิติมา วงศ์นาค (2542) "การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนเฮาส์ จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย (2546) "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยบูรพา" ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทวีวรรณ อินดา (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร" การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2549) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) *พฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนานานิช
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) "ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 " วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2548) *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร วี.อินเตอร์ พรีนซ์
- รุทธพงษ์ กัวยวรรณ์ (2543) *พื้นฐานการวิจัย* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น นคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นภาพีญา โหมาศวิน (2533) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี" สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นวรรตน์ ศรสุริยา (2548) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร บริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- นุชติมา รอบคอบ (2542) "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์กร-เกสซ์กรรม" ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- บุญโยภาส สุวรรณวัฒน์ (2548) "ความผูกพันในงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุษกร สีกา (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) "จิตวิทยาอุตสาหกรรม" กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- ปิยะ นาควัชร (2544) "กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุง ในธุรกิจค้าปลีก : กรณีศึกษา บริษัทบิกซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)" ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรรณิ ศิริวุฒิ (2548) "การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท พี นิเคซ พลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- เพชรภัทร์ เจริญพิทยา (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือ บริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภรณ์ (กิริ์ดิบุตร) มหานนท์ (2539) *การประเมินผลประสิทธิผลขององค์การ* กรุงเทพมหานคร ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มิเดีย
- ภรณ์ กิริ์ดิบุตร (2529) *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ* กรุงเทพมหานคร ฟิงเกอร์ ปรีน แอนด์ มิเดีย
- มุกดา สุขสมาน (2537) *มนุษย์ : ภาวะกายและจิต* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรณิ ทรงชัยสงวน (2542) "เจตคติต่อการรับราชการตำรวจของนักเรียนพลตำรวจ โรงเรียนตำรวจภูธรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- วราเพ็ญ โกมะหะวงค์ (2544) "ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี  
กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วันชัย มีชาติ (2548) *พฤติกรรมกรการบริหารมองค์กาสาธารณร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัลภา พัวพวยพันธ์ (2547) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม  
วิชาชีพเฉพาะ ของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์ รัฐ-  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิเชียร วิทยอุดม (2549) *พฤติกรรมมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์  
คันสนีย์ เตชะลากอานวย (2544) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน :  
ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพมหานคร" ปัญหาพิเศษรัฐ-  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษา  
เฉพาะกรณี บริษัท ฟุจิ โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพมหานคร"  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ พ.ศ.(2543) *องค์การและการจัดการ* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) *องค์การและการจัดองค์การ* กรุงเทพมหานคร  
พัฒนาการศึกษา
- สมจิตต์ ตันสกุล (2548) "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์" วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- สมยศ นาวิการ (2545) *พฤติกรรมมองค์การ* กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ 1991
- สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ (2550) *พฤติกรรมมองค์การ : ทฤษฎีการประยุกต์*  
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สาธิต รื่นเรใจ (2549) "ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน " คุษณินพนธ์  
การบริหารการศึกษา คุษณินบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- สุกฤษรัตน์ สมบูรณ์กุล (2546) "บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อทัศนคติในอาชีพรับราชการของพนักงานเทศบาลนครราชสีมา" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2544) "ปัจจัยขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544) *เอกสารการสอนรายวิชา พฤติกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่*
- สุพิน เกษาคูปต์ (2530) *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ กรุงเทพมหานคร คณะวิทยาการจัดการ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- สุภัทร ศิริทิพย์พงษ์ (2545) "มูลเหตุที่จะก่อให้เกิดการย้ายงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า ลิซซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด" ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ) ปัญหาพิเศษ วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุภัทรสจี สายวงศ์พันธ์ (2546) "ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์" สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- สุนนา ศิริบวรเกียรติ (2542) "ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุวรรณนิน คณานูวัฒน์ (2536) "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เสนาะ ดิยาวี (2535) *การบริหารโดยใช้อิทธิพล กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) "ความผูกพันต่อองค์กร" *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์* 9, 34 (กันยายน 2529) : 34-41
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549) "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา



- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์,น.อ. (2545) "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรรมการพลังงานทหาร" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรพินท์ สุขสถาพร (2542) "ความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษากรมส่งเสริมการเกษตร" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรรวรรณ คงอยู่ (2546) "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด" วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อรรวรรณ จิตตวานิช (2544) "ปัจจัยเชิงประชากรและปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การกับจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข" ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544) "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน" วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การและการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อาจารย์ นาคศุภรังษี (2540) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาจารย์ นาคศุภรังษี (2540) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Allen, M.J. & Meyer, J.P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations" *Journal of Occupational Psychology*. 63 1-18.
- Andrew J. Dubrin, (1984) "Foundations of Organizational Behavior an Applied Perspective. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Angle, L.H. and Perry, L.J. (1981) An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 18 (September) .

- Becker, (1960). "Notes on Concept of Commitment American" *Journal of Sociology*. Vol. 20 (July); 32-40.
- Buchanan, (1974). "Government Managers, Business Executives and organization commitment." *Pubic Administrative Review* (July); 339-347.
- Buchanan, B. (1974). "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations". *Administrative Science Quarterly*. 19, 533-546.
- Chelte, Anthony F. (1983) *Organization Commitment Job Satisfaction and Quality of Work Life* Massachusetts: University of Massachusetts.
- Deutsch, Morton. (1959) "Some Factors Affecting Membership, Motivation and Achievement Motivation in Group" *Human Relation* 12, 1 (January): 81-95.
- Franken, Robert E. (1982) *Human Motivation*. California: Brooks.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (1997). *Organizations, Behavior, Structure, Process 9<sup>th</sup>*. Boston: MaGraw Hill.
- Grosky, Oscar. (1966) "Career Mobility and Organization Commitment" *Administrative Science*. 10 (December): 488-503.
- Hall, Douglas T., Schneider, Benjamin and Nygern, Harold. (1972) "Personal Factors in Organization Identification" *Administrative Science*. 15 (June).
- Herbiniak, L. and Alutto, A.J. (1972). Personal and Role – Related Factor in the Development of Organization Commitment. *Administrative Science Quarterly*. Vol.17 (December).
- Herzberg ,F.M. Bernard and S .Block. (1959) *The Motivation of Work*. New York : John Wiley & Sons."
- Hulin, C. (1968). Effects of Changes in Job Satisfaction Levels on Employee Turniover. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 52 (February).
- Judith R. Gordon and Associates (1990) *Management Organizational Behavior* Massachusett: Allyn & Bacon.
- Kanter, Rosabeth M. (1968) "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities." *American Sociology Review*. 33 (August): 499-517.
- Katz, Danial and Kahn, Robert. (1966) *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.

- Lincoln, James R., and Kalleberg, Amc L. (1990) *Culture, Control and Commitment* Cambridge: Cambridge University Press.
- Litwin, G.H. and R.A. Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organization Climate* Boston: Division of Research, Graduate School of Busuness Administration.
- Liwis, Lionel, (1967) "On Prestige and Loyalty of University Faculty." *Administrative Science*. 11 (March): 629-642.
- Luthans, Fred, Back. Gonald and taylor, Lew. (1974). "organization commitment: Analysis of Antecedents." *Haman Relation*. 40:219-236.
- Marah, Robert and Mannari, Hirashi. (1977) "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study." *Administrative Science*.22 (March): 57-76.
- Mccual,H.S. (1982) " Activation as a Moderator in the Relationship between Organizational Commitment and Performance." The University of Nebraska Lincoln.
- McKenna, E.F. (2000) *Business Psychology & Organizational Behavior: A Student's Handbook*. Philadelphia: Psychology Press.
- Middlemist, R. Dennis and Hitt, Michael A.(1981) *Organizational Behavior: Applied Concepts*. Chicago: Science Research Associates.
- Mitchell, Terrence R. and Larson, Jamer R. (1987) *People in Organization: An Introduction to Organization Behavior*. 3<sup>rd</sup> New York: McGraw Hill.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (1995) *Organization Behavior* 4<sup>th</sup> Boston: Houghton Mifflin.
- Mottaz, Clifford J. (1987) "An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organization Commitment." *The Sociological*. 28: 541-558.
- Mottaz, Clifford J. (1988) "Determinants of Organization Commitment." *Human Relation*.41: 467-482.
- Mowday, Richard T., Porter, Lymen W. and Dubin, Robert. (1974) "Unit Performance, Situational Factors and Employee Attitude in Spatially Separated Work Units" *Organizational Behavior and Human Performance*.12:224-247.
- Newstrom and Davis. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* Singapore: McGraw. Hill.
- Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1973). "Organization Work, Personal Factor in Employee and Absenteeism". *Psychological Bulletin*. 80, 2: 151-179.

- Porter, Lyman, Lawle, Edward and Hackman, Richard. (1975). *Behavior in Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Richard, B. 1988, *The Output-Organization*. England: Gower Publishing.
- Robbins, S.P. (1994) *Organizational Behavior* 6<sup>th</sup> Upper Saddle River, NJ.: Prentice-Hall.
- Salancik, Gerald R. (1983) "Commitment and the Control of Organization Behavior and Belief." In Barry M. Staw. Eds. *Psychological Foundation of Organization Behavior*. 2<sup>nd</sup>. 202-207. N.Y.: Scott Foresman.
- Sheldon, M.E. (1971). Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 16 (June).
- Steers and Porter. (1991) *Motivation and Work Behavior*. Singapore, McGraw. Hill.
- Steers, R.M. (1977) *Organization effectiveness: A behavioral*. Santa Monica: Goodyear Publishing Company Inc.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22 (March).
- Steers, Richard M. (1997) *Introduction to Organization Behavior*. 4<sup>th</sup>. New York: Harper.
- Szilagi, Andrew D. and Wallace, Maru J. (1974) *Organization Behavior and Performance*. 5<sup>th</sup> ed. London:Foreman.
- Szilagy Jr., A.D. and Wallace Jr. M.(1990) "Organizational Behavior and Performance" Glenview Illinois: Scott, Foreman.
- Tanquiri, R. and G.H. Litwin.(1968) "*Organization Climate: Exploration of a Concept*. Boston: Harvard University.
- Wilch,J.and L.Cheryl. (1987) " The Influence of the Job Scope and Work Content Satisfaction on Retail Managers' Organizational Commitment." Oklahoma State University.
- [http://www.pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475531/Motivation\\_Job\\_by\\_2.doc](http://www.pirun.ku.ac.th/~g4968073/report/475531/Motivation_Job_by_2.doc) สืบค้นเมื่อ 2/12/2009
- <http://aphinant.aru.ac.th/wp-content/uploads/2008/10/chapter-5.doc> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009
- [http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=11-2009&date=12 & group = 1&gblog=36](http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=11-2009&date=12&group=1&gblog=36) สืบค้นเมื่อ 2/12/2009

- <http://www.edu.buu.ac.th./journa/Journal%20Edu/19-2/06.pdf> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009
- <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=11-2009&date=12&group=1&gblog=36> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009
- <http://www.departmant.utcc.ac.th> สืบค้นเมื่อ 2/12/2009
- <http://rbu.rbru.ac.th/~nopdol/PersonalAssessment/template/lesson6/Chapter6.ppt#258,3,I>  
“การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน” สืบค้นเมื่อ 2/12/2009
- <http://hirr.hartsem.edu/ency/commitment.htm> สืบค้นเมื่อ 16/12/2009
- <http://www.human.cmu.ac.th/~research/research/prop/25510501.pdf> สืบค้นเมื่อ 16/12/2009
- <http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/.../Chapter1.pdf> สืบค้นเมื่อ 16/12/2009
- <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-791/> สืบค้นเมื่อ 17/12/2009
- [http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse\\_type=subject&subjid=6012&doc](http://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=subject&subjid=6012&doc)  
สืบค้นเมื่อ 17/12/2009
- <http://www.vcharkarn.com/vblog/36674/2> สืบค้นเมื่อ 18/12/2009

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



ที่ ศธ 0522.17/ป ๒1๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

|| มีนาคม 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพิมลพรรณ ทิริยะพันธุ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรทิศา โพธิ์ไพโรจน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศษ 0522.17/บ ๕๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ มีนาคม 2552

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสมพร อธิธิเศรษฐพงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรทิพา โพธิ์ไพโรจน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ยงจรรยา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/ บ ๒๐๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มีนาคม 2552

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย  
(คุณจันทนา วรรณเพิ่มสุข)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรทิพา โพธิ์ไพโรจน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิชาชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048182,8184

โทรสาร. 02-5033612

## ภาคผนวก ข

สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



กรมอนามัย	
เลขรับ	168๕๐
วันที่	18 มี.ค. 2552
เวลา	15:46:๔๐

ที่ ศธ 0522.17/บ 21๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๕ มีนาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมอนามัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสัมภาษณ์ / แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพรทิพา โพธิ์ไพโรจน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข" ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามรายละเอียดในแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามของนักศึกษาแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า

มา ณ โอกาสนี้

แฉะ

(นายสุวัช เขียววัฒนา)

รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมอนามัย ๐๖ ๐๑๐๔

ขอแสดงความนับถือ

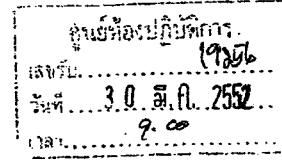
(รองศาสตราจารย์อัยจรรยา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

เรียน อธิบดีกรมอนามัย  
เพื่อโปรดพิจารณา  
เรื่อง หนังสือขอขานุญาต  
ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล

๙๙๙๙

(นางพจนานกร นิระกณี)



ที่ สธ 0901.01/ 464

ถึง ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกองทุกกอง เลขาธิการกรมอนามัย  
 หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
 ผู้อำนวยการศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข ผู้อำนวยการศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย  
 ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาอนามัยพื้นที่สูง ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 1 - 12  
 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาความร่วมมือทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ

ด้วย นางสาวพรทิศา โพธิ์โพธิ์โรจน์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความประสงค์ขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
 เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข"

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการกรมอนามัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านและ  
 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานท่าน ตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ดังกล่าว จำนวน 6 ชุด  
 ตามที่แนบมาพร้อมนี้ และส่งแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม กลับคืน นางสาวพรทิศา โพธิ์โพธิ์โรจน์  
 สำนักงานเลขาธิการกรมอนามัย ภายในวันที่ 6 เมษายน 2552

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณ



สำนักงานเลขาธิการกรมอนามัย  
 โทร. 0 2590 4099  
 โทรสาร 0 2590 4094

นาย ศิริวิกรม งามพงษ์  
 เพื่อไปตรวจ  
 โปรดดำเนินการต่อไป  
 ศิริวิกรม งามพงษ์  
 (นางนงนุช ดงประทีป)  
 ผู้อำนวยการศูนย์ห้องปฏิบัติการ กรมอนามัย

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใคร่ขอความกรุณาจากท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลจะเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น โดยจะไม่ทราบว่าเป็นชื่อผู้ใด

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- |           |  |        |
|-----------|--|--------|
| ส่วนที่ 1 | ปัจจัยส่วนบุคคล                                  | 5 ข้อ  |
| ส่วนที่ 2 | ปัจจัยด้านองค์กร                                 | 25 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | ความผูกพันต่อองค์กร                              | 15 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 | แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร | 4 ข้อ  |

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
นางสาวพรทิพา โพธิ์ไพโรจน์

## แบบสอบถาม

## เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ในข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

**ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล**

1. เพศ

- (1)  ชาย (2)  หญิง

2. อายุ

- (1)  ต่ำกว่า 30 ปี (2)  31-40 ปี (3)  41-50 ปี (4)  ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- (1)  ต่ำกว่า 10 ปี (2)  11-15 ปี (3)  16-20 ปี  
(4)  21-25 ปี (5)  มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

4. พื้นที่ปฏิบัติงาน

- (1)  ส่วนกลาง (2)  ส่วนภูมิภาค

5. สถานภาพ

- (1)  โสด (2)  สมรส (3)  หย่าร้าง (4)  แยกกันอยู่

**ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร**

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>				
(1) ท่านเห็นว่าในองค์กรของท่าน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม				
(2) ที่ผ่านมานหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม				
(3) เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านทุกครั้ง				
(4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านเป็นองค์ประกอบหลัก				



คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
(5) หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้น				
(6) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นประจำ				
(7) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้กับหน่วยงาน				
(8) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
(9) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี				
(10) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
(11) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก				
(12) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ๆ ขององค์กรเสมอ				
(13) งานที่ท่านทำต้องคิดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานอื่นๆ				
(14) งานที่ท่านรับผิดชอบ หากเกิดความผิดพลาดไป จะมีผลเสียต่อภาพลักษณ์ / ชื่อเสียง ขององค์กรเป็นอย่างมาก				
(15) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายกับความรู้ความสามารถของท่าน				
<b>ปัจจัยด้านประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน</b>				
(16) ท่านมักจะได้ยินได้ฟังบุคคลทั่วไปกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในแง่ดี				
(17) หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรต้นแบบในด้านต่างๆ ที่น่าภาคภูมิใจ				
(18) หน่วยงานของท่านมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประเทศเสมอ				
(19) ผลงานขององค์กรท่านมักจะได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ				
(20) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้				

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
(21) ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร เพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่าน				
(22) ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
(23) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ				
(24) ท่านมักจะได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ				
(25) ผลงานของท่านมักจะได้รับคำชมเชย ยกย่องว่ามีคุณภาพ				

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
(26) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน /เพื่อนร่วมงานที่ดี ในองค์กรแห่งนี้				
(27) ท่านมีความตั้งใจว่าท่านจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุราชการ				
(28) ท่านเคยมีความคิดที่จะเปลี่ยน ไปอยู่หน่วยงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าของท่าน				
(29) ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ				
(30) ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้				
(31) องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล				
(32) ท่านมีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตาม " วัฒนธรรมองค์กร HEALTH " ด้วยความเต็มใจ				
(33) แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างดี				
(34) ท่านมีความเชื่อมั่นว่า วิธีการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้				

คำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
(35) วัฒนธรรมขององค์กร เป็นแรงผลักดันสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้				
(36) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
(37) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรขึ้น ท่านพร้อมที่จะปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้				
(38) ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				
(39) ท่านพยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ				
(40) ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวด้วยความเต็มใจ เพื่อความสำเร็จของงาน				

**ส่วนที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร** (คำชี้แจง : โปรดเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ดังนี้)

1. บทบาท / หน้าที่ในการทำงาน

.....

.....

2. คำตอบแทน

.....

.....

.....

3. กิจกรรม / โครงการ / การบริหาร

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

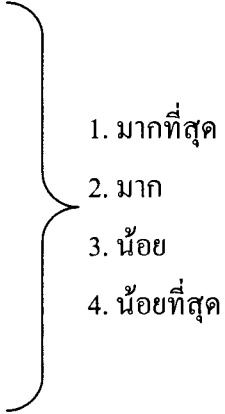
.....

.....

.....

ภาคผนวก ง  
คู่มือการลงรหัส

## คู่มือการลงรหัส

ชื่อ	ตัวแปร	รายการ	จำนวนหลัก	ค่าที่เป็นไปได้
-	ID	เลขที่แบบสอบถาม	3	01-320
1	SEX	เพศ	1	1.ชาย 2.หญิง
2	AGE	อายุ	1	1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-40 ปี 3. 41-50 ปี 4. ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป
3	YEAR	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1	1. ต่ำกว่า 10 ปี 2. 11-15 ปี 3. 16-20 ปี 4. 21-25 ปี 5. มากกว่า 25 ปีขึ้นไป
4	STATUS	สถานภาพ	1	1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง 4. แยกกันอยู่
5	AREA	พื้นที่ปฏิบัติงาน	1	1. ส่วนกลาง 2. ส่วนภูมิภาค
6	A1-A5	คำถาม 1-5	1	
7	B1-B5	คำถาม 6-10	1	
8	C1-C5	คำถาม 11-15	1	
9	D1-D5	คำถาม 16-20	1	
10	E1-E5	คำถาม 21- 25	1	
11	F1-F5	คำถาม 26-30	1	
12	G1-G5	คำถาม 31-35	1	
13	H1-H5	คำถาม 36-40	1	

## ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

## ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ประเด็นย่อย	ข้อคำถาม ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	การแปลความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	2	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	3	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	4	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	5	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	6	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	7	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	8	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	9	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	10	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	11	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	12	1	1	0	2	0.60	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	13	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	14	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	15	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
2	1	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	2	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	3	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	4	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	5	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	6	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	7	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	8	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	9	1	1	0	2	0.60	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	10	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
3	1	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	2	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	3	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %

## ผลการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

ประเด็นย่อย	ข้อความ ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	การแปลความหมาย
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3	4	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	5	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	6	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	7	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	8	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	9	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	10	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	11	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	12	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	13	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	14	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %
	15	1	1	1	3	1.00	ตรงเชิงเนื้อหา 100 %

ผลการพิจารณาค่า (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ค่าเท่ากับ 0.98

หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้

**หมายเหตุ** ให้ 1 ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด  
 ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด  
 ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่า ข้อคำถามหรือข้อความวัดตรงกับเนื้อหาที่กำหนด



## ภาคผนวก ฉ

แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยองค์กร (รายชื่อ)

ตารางที่ 1 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยองค์กร (รายชื่อ)

N = 320

ข้อคำถาม / ระดับความผูกพัน	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{x}$	แปลผล
	N	%	N	%	N	%	N	%		
(1) ท่านเห็นว่าในองค์กรของท่าน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เท่านั้น จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	33	10.3	187	58.4	90	28.1	10	10	2.76	มาก
(2) ที่ผ่านมามหาหน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	17	5.3	164	51.3	117	36.6	22	22	2.55	มาก
(3) เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงานจากหน่วยงานของท่านทุกครั้ง	22	6.9	142	44.4	123	38.4	33	33	2.48	น้อย
(4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถของท่านเป็นองค์ประกอบหลัก	30	9.4	184	57.5	89	27.8	17	17	2.71	มาก
(5) หน่วยงานของท่านสนับสนุนและให้โอกาสท่านในการเพิ่มพูนความรู้ และคุณวุฒิให้สูงขึ้น	51	15.9	179	55.9	73	22.8	17	17	2.83	มาก
(6) ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	50	15.6	172	53.8	89	27.8	9	9	2.82	มาก
(7) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญและนำข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานมาปรับใช้กับหน่วยงาน	28	8.8	181	56.6	96	30.0	15	15	2.70	มาก
(8) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	13	5.6	147	45.9	140	43.8	15	15	2.53	มาก
(9) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมักจะได้รับที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	13	4.1	223	69.7	77	24.1	7	7	2.76	มาก
(10) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	36	11.3	215	67.2	65	20.3	4	4	2.88	มาก

ตารางที่ 1 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยองค์กร (รายชื่อ) (ต่อ)

N = 320

ข้อคำถาม / ระดับความผูกพัน	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{x}$	แปลผล
	N	%	N	%	N	%	N	%		
(11) งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงมาก	33	10.3	234	73.1	48	15	5	1.6	2.92	มาก
(12) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการใหม่ๆขององค์กรเสมอ	20	6.3	138	43.1	141	44.1	21	6.6	2.50	น้อย
(13) งานที่ท่านทำต้องติดต่อประสานงานกับบุคคล/หน่วยงานอื่นๆ	84	26.3	168	52.5	55	17.2	13	4.1	3.01	มาก
(14) งานที่ท่านรับผิดชอบ หากเกิดความผิดพลาดไปจะมีผลเสียต่อภาพลักษณ์ / ชื่อเสียง ขององค์กรเป็นอย่างมาก	59	18.4	165	51.6	89	27.8	7	2.2	2.86	มาก
(15) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทายกับความรู้ความสามารถของท่าน	59	18.4	201	62.8	51	15.9	9	2.8	2.97	มาก
(16) ท่านมักจะได้ยิน ได้ฟังบุคคลทั่วไปกล่าวถึงองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในแง่ดี	32	10.0	200	62.5	82	25.6	6	1.9	2.81	มาก
(17) หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรต้นแบบในด้านต่างๆ ที่น่าภาคภูมิใจ	40	12.5	201	62.8	66	20.6	13	4.1	2.84	มาก
(18) หน่วยงานของท่านมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประเทศเสมอ	30	9.4	204	63.8	76	23.8	10	3.1	2.79	มาก
(19) ผลงานขององค์กรท่านมักจะได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ	28	8.8	197	61.6	90	28	5	1.6	2.76	มาก
(20) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	44	13.8	194	61.6	65	20.3	14	4.4	2.85	มาก
(21) ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กรเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่าน	14	4.4	189	59.1	107	33.4	10	3.1	2.65	มาก
(22) ท่านมั่นใจว่าท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	16	5.0	215	67.2	80	25.0	9	2.8	2.74	มาก
(23) ท่านมักจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ เสมอ โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ	15	4.7	142	44.4	137	42.8	26	8.1	2.46	น้อย

ตารางที่ 1 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านปัจจัยองค์กร (รายชื่อ) (ต่อ)

N = 320

ข้อความ / ระดับความผูกพัน	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{x}$	แปลผล
	N	%	N	%	N	%	N	%		
(24) ท่านมักจะได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาผลงาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	16	5.0	171	53.4	101	31.6	32	10.0	2.53	มาก
(25) ผลงานของท่านมักจะได้รับคำชมเชย ยกย่องว่ามีคุณภาพ	11	3.4	157	49.1	136	42.5	16	5.0	2.51	น้อย

ตารางที่ 2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพัน (รายชื่อ)

N = 320

คำถาม / ระดับความผูกพัน	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{x}$	แปลผล
	N	%	N	%	N	%	N	%		
(26) ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับทีมงาน / เพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรแห่งนี้	44	13.8	205	64.1	68	21.3	3	0.9	2.91	มาก
(27) ท่านมีความตั้งใจว่าท่านจะทำงานกับองค์กร จนเกษียณอายุราชการ	54	16.9	168	52.5	72	22.5	26	8.1	2.78	มาก
(28) ท่านเคยมีความคิดที่จะเปลี่ยนไปอยู่หน่วยงานอื่นเพื่อความก้าวหน้าของท่าน	38	11.9	106	33.1	123	38.4	53	16.6	2.40	น้อย
(29) ท่านรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	25	7.8	218	68.1	72	22.5	5	1.6	2.82	มาก
(30) ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	43	13.4	204	63.8	64	20.0	9	2.8	2.88	มาก
(31) องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล	22	6.9	198	61.9	81	25.3	19	5.9	2.70	มาก
(32) ท่านมีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตาม " วัฒนธรรมองค์กร HEALTH " ด้วยความเต็มใจ	60	18.8	215	67.2	42	13.1	3	0.9	3.04	มาก
(33) แนวทางการบริหารงานขององค์กรช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่านเป็นอย่างดี	23	7.2	193	60.3	86	26.9	18	5.6	2.70	มาก

ตารางที่ 2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพัน (รายชื่อ) (ต่อ)

N = 320

ข้อความ / ระดับความผูกพัน	มากที่สุด		มาก		น้อย		น้อยที่สุด		$\bar{x}$	แปลผล
	N	%	N	%	N	%	N	%		
(34) ท่านมีความเชื่อมั่นว่า วิธีการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้	23	8.8	194	60.6	81	25.3	17	5.3	2.73	มาก
(35) วัฒนธรรมขององค์กร เป็นแรงผลักดันสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	32	10.0	201	62.8	81	25.3	6	1.9	2.81	มาก
(36) ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	70	21.9	231	72.2	18	5.6	1	0.3	3.16	มาก
(37) เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรขึ้น ท่านพร้อมที่จะปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	74	23.1	221	69.1	21	6.6	4	1.3	3.14	มาก
(38) ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	87	27.2	221	69.1	12	3.8	-	-	3.23	มาก
(39) ท่านพยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ	77	24.1	227	70.9	16	5.0	-	-	3.20	มาก
(40) ท่านยอมเสียสละเวลาส่วนตัวด้วยความเต็มใจ เพื่อความสำเร็จของงาน	86	26.9	216	67.5	13	4.1	5	1.6	3.20	มาก

## ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## Reliability

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

—

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
F1	38.1000	36.5759	.6530	.8708
F2	38.2000	36.3724	.4216	.8832
F3	38.4333	42.0471	-.0856	.9117
F4	38.3667	35.8264	.6344	.8708
F5	38.3667	35.4816	.6770	.8688
G1	38.6333	35.9644	.6739	.8693
G2	38.0000	36.6897	.5764	.8735
G3	38.5667	36.3230	.6580	.8703
G4	38.6333	35.3437	.6977	.8678
G5	38.2333	36.5299	.5189	.8762
H1	37.7000	37.2517	.5964	.8733
H2	37.6667	37.4023	.6244	.8728
H3	37.7000	37.1138	.6986	.8706
H4	37.7667	36.8057	.6428	.8714
H5	37.7667	36.5299	.6828	.8698

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 15

Alpha = .8824

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางสาวพรทิพา โพธิ์ไฟโรจน์
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	03 มิถุนายน 2515
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอคูสิต จังหวัดกรุงเทพมหานคร
<b>ประวัติการศึกษา</b>	ครุศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนคูสิต 2539 เทคโนโลยีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2547
<b>สถานที่ทำงาน</b>	กรมอนามัย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
<b>ตำแหน่ง</b>	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน