

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

Factors affecting organization commitment of personnel
in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakhonsawan Province.

บทคัดย่อ

เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาและเชิงวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe test) และใช้ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการ และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะบุคลากรมีพร้อมที่จะสนับสนุน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

This descriptive and analytical study aimed to investigate the factors influencing organization commitment of all personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakhonsawan Province. The data were collected by using questionnaire in 118 personnel in Nakhonsawan Office of Disease Prevention and Control 8. All data were analyzed by descriptive study such as frequency, percentage and standard deviation. Independent t-test was used for comparing factors between groups. One-Way ANOVA (F-test) was also applied to analyze variables with more than two groups. Scheffe's method test was used for comparing the data in pair group and Chi-square test was analyzed for finding the associated factors.

The results have shown that female was more than male in answering the questionnaire. and mostly was married. Education level was bachelor degree or equivalent to bachelor degree. The work duration was more than 15 years in government officer position with salary more than 25,000 baht. Factors associated with organization commitment were individual factors, types of work, types of organization and work experience. The overall level of organization commitment was in the middle level. When investigate the mean level in each part, the data was shown from maximum to minimum levels as follows; standard of organization, feeling to organization and work remaining with organization. Regarding the maintenance of organization commitment and promote the organization commitment improvement, it should be set all of these issues in systematic process by firstly start with listening all opinions, suggestions, requests and comments from employees or all personnel towards incentive, salary or other facility supports for proper living including promote of harmony in work organization by setting annual recreation or sport activities in work organization. These activities should be promoted as a social norm in the organization as all personnel are satisfied and willing to work for the organization and would like to see the organization achievement.

คำสำคัญ

ความผูกพันของบุคลากร

ความผูกพันกับองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน

Keywords

Employee engagement

Organizational engagement

Job satisfaction

บทนำ

ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ทุ่มเทถึงความสำเร็จและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีความผูกพันกับองค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ (ณัช อุษาคณารักษ์, 2554)

การปฏิบัติงานตามนโยบายและภารกิจของกรม ซึ่งในปัจจุบันก็ยังแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามกรอบอัตราที่ควรจะมีและเกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน ต้องใช้เวลา และสิ้นเปลืองงบประมาณ ส่งผลให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องดำเนินการสำรวจเพื่อหาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้านที่คาดว่าจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาว่าปัจจัยใดที่มี

อิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น หรือลดได้ตลอดเวลา สิ่งที่ สคร.8 นครสวรรค์สามารถควบคุมได้ คือปัจจัยภายในองค์กรซึ่งผู้บริหารและทีมงานทุกหน่วยจะต้องให้ความสำคัญและไม่ควรมองข้ามบางสิ่งบางอย่างที่คิดว่าไม่สำคัญ ดังนั้น Engagement survey จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้เราได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งในการบริหารคนที่อยู่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี ว่าปัจจัยใดที่จะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ต่อไปอย่างยาวนาน เนื่องด้วยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะบอกได้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการป้องกันควบคุมโรคได้

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวในข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานใน สคร.8 นครสวรรค์ จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดเป็นเลิศปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ก้าวไปสู่องค์กรชั้นนำในระดับเขต ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานอันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และระดับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรกับความระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานของการศึกษา

1. บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ใช้เกณฑ์ชีวิตของ เมอร์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) ได้แก่
 - 1.1 ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน
 - 1.1 ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.1 ด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

1.1 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้วัดจากเกณฑ์ชี้วัดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน

ประชากรในการศึกษา

เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 นครสวรรค์ จำนวน 168 ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ 91 คน พนักงานราชการ 28 คน และลูกจ้างประจำ 49 คน

ผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาได้แก่อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 27.5% และ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 21.2% การศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 76 คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน ร้อยละ 19.5% และ 6-10 ปี จำนวน 17 คน ร้อยละ 14.4% ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (คะแนนเต็ม 4.22) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุด คือ ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.68 รองลงมาคือ ด้านขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.57 และน้อยที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ มีค่าเฉลี่ย 3.29

ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.09 รองลงมาคือ ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.20

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.73

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร			ภาพรวม
	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	-
ระยะเวลาในการทำงาน	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
เงินเดือน	-	-	-	-

✓ หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านการคงอยู่ขององค์กร	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน	
เพศ	-	-	-	-
อายุ	✓	✓	-	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓
สถานภาพสมรส	✓	✓	✓	✓
ระยะเวลาในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	✓	-	✓	✓
เงินเดือน	-	-	-	-

✓ หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การภาพรวม ในขณะที่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ในด้านการคงอยู่ขององค์การ ด้านบรรทัดฐาน อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ในด้านการคงอยู่ขององค์การและด้านบรรทัดฐาน สำหรับอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์การ		
	ด้านการคงอยู่กับ องค์การ	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน
ด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓
ด้านลักษณะขององค์การ	✓	✓	✓
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

การอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์การสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากสูงสุดในด้านความหลากหลายของงานเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน ด้านความอิสระในการทำงานเรื่องสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านความท้าทายของงานเรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์ (2549) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ระดับมากที่สุด คือเรื่องความมีอิสระในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้น พนักงานมักจะแก้ไขปัญหได้ด้วยตัวเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากสูงสุดในด้านการกระจายอำนาจเรื่องระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การเรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัด

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขนาดขององค์การเรื่องขนาดขององค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศินบุญ บุญยิ่ง (2544) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะองค์การ ได้แก่ นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และมีความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การ แต่ไม่พึงพอใจต่อการตอบสนองจากองค์การโดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนพิเศษ (OT ค่าล่วงเวลา)

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ พบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากสูงสุดในด้านการคงอยู่กับองค์การเรื่องความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้านความรู้สึกเรื่องความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน และด้านบรรทัดฐานเรื่องความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากการที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่น เต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษหรือปฏิบัติเต็มที่ แม้มีอุปสรรค ภาระ ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ก็ยินดีทำด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง สอดคล้องกับทฤษฎีของ สตรีเยร์ (Streets,1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิก คนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงาน การกระจายอำนาจในองค์การ และสภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ ดังนั้น หากองค์การต้องการที่จะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น

พยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในองค์การทั้งหมดได้รับการปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ ในรูปแบบเดียวกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ มีผลดังนี้

ด้านเพศ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ สอดคล้องกับขวัญเมือง ไตรนุช (2554) เนื่องจากลักษณะงานด้านอาศัยความรู้ความสามารถ แนวทางการปฏิบัติงานทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน

แสดงผลงานความรู้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติงานโดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกับสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.1 บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ คีนส์นีย์ เตะชะลาอานวย (2544) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากขึ้น ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และได้รับเงินเดือนหรือรายได้ที่มากขึ้น จึงไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายองค์การ (เปลี่ยนงาน) ประกอบกับ

พนักงานที่มีอายุมาก การโยกย้ายออกจากองค์การจะยากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย ในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยยังต้องการแสวงหาเงินเดือนหรือรายได้ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ แตกต่างกับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.5 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.7 บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง เนื่องจากมีโอกาสเลือกอาชีพน้อยกว่า และเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การสูง และจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

ด้านสถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ แตกต่างกับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ในวัยสูงอายุ บุคลากรที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง มองงานในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ในขณะที่คนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า

ด้านระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ แตกต่างกับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ระยะเวลาในการทำงานน้อย โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานในองค์การนาน จะมีแนวโน้มในการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การมากขึ้น เกิดการสะสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบ

นโยบาย เป้าหมายขององค์การมากขึ้น เกิดการสะสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานในองค์การ

ด้านตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 นครสวรรค์ แตกต่างกับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการ จึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตำแหน่งงานเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิในการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นเพียงการระบุถึงสถานะของหน้าที่

ของแต่ละบุคคล ประกอบกับข้าราชการ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ได้รับสิทธิ และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน ระยะเวลาในการรับราชการ การได้รับบำเหน็จบำนาญตอบแทน

ด้านเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท เนื่องจากบุคลากรตระหนักดีกว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนในระบบราชการจะใช้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กระทรวงการคลังกำหนด รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ต่างมีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ใน ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้านได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำ งานเพื่อองค์การ ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัย สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549).ศึกษาเรื่องการสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. ผลการวิจัย พบว่าลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์การ ความก้าวหน้าและผลปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน

ด้านลักษณะขององค์การ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และด้านขนาดขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กบุคลากรมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงย่อมนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่น ๆ จะเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สเตียร์ (Strees,1977) กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ องค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การที่ตนคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ สอดคล้องกับ Sheldon (1971) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การ ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ทำ งานด้วยกัน การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

ด้านลักษณะขององค์การ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อลักษณะขององค์การ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การควรมีการปรับปรุง เห็นได้จากการที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ วางแผนการบริหารขององค์การ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ ตั้งแต่การชี้แจงนโยบาย และระเบียบการปฏิบัติในทุกๆเรื่อง แบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีความชัดเจน และตรงกับความสามารถของบุคลากร

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการปรับปรุงโดยเฉพาะในส่วน ของค่าตอบแทนพิเศษ (OT ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าควรมีการปรับปรุงการจัดการสวัสดิการของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการโดยการสำรวจความต้องการ ปัญหาของบุคลากร และดำเนินการในเรื่องความโปร่งใส ยุติธรรม ให้เป็นไปตาม กฎระเบียบ ที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาควรให้มีการสอนงานจากการถอดบทเรียนจากรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์หรือฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้านความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึง ข้อเสนอแนะต่างๆ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ควรสร้างระบบบรรทัดฐานทางสังคมเพราะว่าพนักงานมีความยินดี และพร้อมที่จะตอบแทนเพื่อให้องค์การก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ท่านนายแพทย์ดิเรก ขำแป้น ผู้อำนวยการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8

จังหวัดนครสวรรค์ และ ท่านที่ปรึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัช อุษาคณารักษ์ . (2554ก). เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id+9948&page=1
- ศศิณบุญ บุญยิ่ง. (2544). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. ภาควิชาคณิศร คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คันสนีย์ เตชะลาภอานวย. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ จิวิริยะวัฒน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษากรณีพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Ackdeth Piyadeth . (2010) *Organizational Climate and Quality of Work Life Among Staff Nurses in Central Hospitals, Lao People's Democratic Republic* , Unpublished master's thesis, Chiang Mai University, Chiang Mai.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, (n.p.).

