

ระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

ปวีณา ทิมภาคย์วิศิษฐ์ ส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

วันที่รับบทความ (Received), 7 มกราคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised), 26 มกราคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted), 29 มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 256 คน ระยะเวลาดำเนินการเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม 2565 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966, 0.971 และ 0.915 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า One - way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง และปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ ความผูกพัน, ปัจจัยค่าจุน, ปัจจัยจูงใจ, บุคลากร

The level of commitment of the staff of The Office of Disease Prevention and Control 2, Phitsanulok Province

Paweena Teekapakvisit M.P.H (Public Health)

The Office of Disease Prevention and Control 2, Phitsanulok Province

Abstract

The purpose of this study is to study the level of commitment of the staff of the Office of Disease Prevention and Control 2, Phitsanulok Province, Impulsive factors and incentives factors for commitment to the organization and the relationship of the Impulsive factors and incentive factor to the commitment to the organization. A sample group of 256 people from the Office of Disease Prevention and Control 2, Phitsanulok Province. Operating period January to March 2565. The tool consists of a personal factor questionnaire, the impulsive factors, incentives factors and an organizational commitment question, which has been tested for substantive accuracy and credibility according to impulsive factors, incentive factors and commitment to the organization have confidence values of 0.966, 0.971 and 0.915 respectively. Statistical analysis includes frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA and association coefficients. The study found that the staff of the Office of Disease Prevention and Control 2, Phitsanulok Province had a high level of corporate commitment. For different personal income factors, there was a different corporate attachment. The impulsive factors and incentives factors were high and impulsive factors and incentives factors has a positive relationship to the commitment to the organization. Significantly 0.05

Keywords: commitment, incentive, motivation, personality

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหลายองค์กรส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ด้านปริมาณและด้านคุณภาพ เนื่องจากทุกองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสถานการณ์ทางการเมืองภายในประเทศที่ขาดความมั่นคงในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและหากลยุทธ์ในการดำเนินงานที่จะสามารถทำให้องค์กรได้เปรียบคู่แข่ง และองค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งขององค์กรในการผลักดันให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญที่นำพาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้⁽¹⁾ ด้วยเหตุนี้การรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กรระยะเวลายาวนานและสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง⁽²⁾

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรและผลงานของบุคลากร ความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรักและผูกพันกับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ หากบุคลากรมีระดับความผูกพันมากเท่าใด ยิ่งทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งยังทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะทำให้ความปรารถนาที่จะอยู่ในฐานะสมาชิกขององค์กรเป็นเวลานานและพร้อมที่จะอุทิศความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่⁽³⁾ ความผูกพันต่องานนั้นจะส่งผลทางลบต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่องานจะทำให้ ความตั้งใจลาออกของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ⁽⁴⁾ ดังนั้นความผูกพันของบุคลากรจึงช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ลดอัตราการสูญเสียบุคลากร โดยการลาออกของบุคลากรจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายทางตรง เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ ค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น ผลกระทบของภาระงานและเวลาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลง เพราะบุคลากรไม่เพียงพอ และอาจส่งผลให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กร และค่าใช้จ่ายสุดท้ายคือค่าเสียโอกาส จากการสูญเสียความรู้และความสามารถของบุคลากรที่ลาออกไป^(5,6)

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นเครื่องมือหนึ่งในการช่วยเพิ่มแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งตอบแทนในรูปของสิ่งที่จับต้องไม่ได้และสิ่งที่จับต้องได้ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน ความก้าวหน้าสวัสดิการ ฯลฯ เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg⁽⁷⁾ ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและมีประโยชน์มากที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และพบข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Herzberg ว่าเขารับรู้ถึง

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนและทั้งสองปัจจัยนี้ได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการอยากทำงาน และส่งผลต่อทัศนคติทางบวกและเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ตีรวมไปถึงความรู้สึกที่มีความสุขกับการทำงาน ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอด ทำให้องค์กรไม่สามารถขาดปัจจัยค้ำจุนไปได้ เพราะอาจเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน การบริหารงานของหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ⁽⁸⁾

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 2 มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 301 คน ข้อมูล ตั้งแต่ปี 2562-2565 มีการย้ายและลาออก ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวม 15 คน ซึ่งจะนำไปสู่ผลกระทบหลายด้านในหน่วยงาน การลาออกถือเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์กร ส่งผลกระทบกับความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนงาน เนื่องจากบุคลากรใหม่ที่ไปปฏิบัติงานต่อยังไม่มีความชำนาญพอ ต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้เฉพาะทางนั้น ๆ หรืออาจขาดอัตรากำลังในการทำงานนั้นในที่สุด จากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษามีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องระดับความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ให้มีความรักและพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

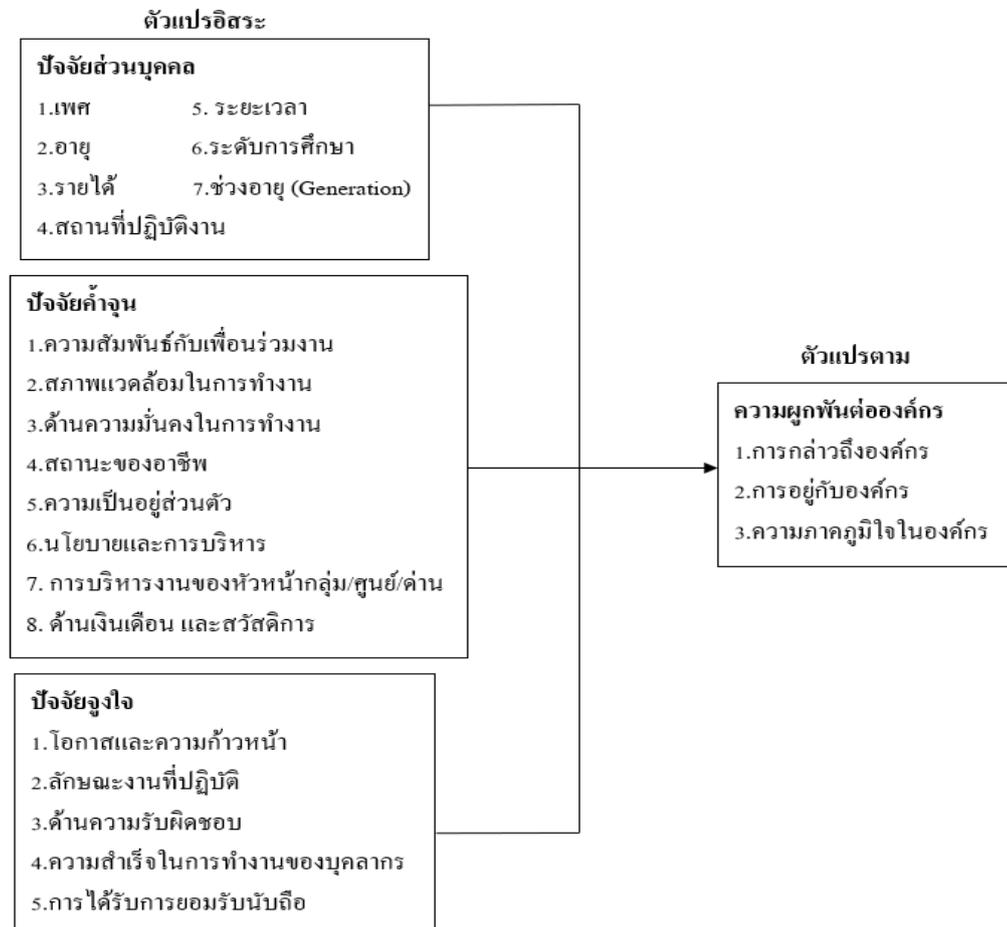
3. สมมติฐานของการวิจัย

1.บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลา ระดับการศึกษา และช่วงอายุ (Generation) ในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

- 2.ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ทั้ง 2 ปัจจัย มาเป็นตัวแปรอิสระ และนำโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Hewitt Associates⁽⁹⁾ ทั้ง 3 ประการ มาเป็นตัวแปรตาม โดยนำมาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



5. วิธีดำเนินการ

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว รวม 301 คน ยกเว้นผู้ที่ช่วยราชการหน่วยงานอื่น ดำเนินการช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ได้เท่ากับ 172 ตัวอย่าง และเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดและป้องกันการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 84 ตัวอย่าง ทั้งสิ้น จำนวน 256 ตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ช่วงอายุ เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่ม/ศูนย์/ด่าน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการกล่าวถึงองค์กร การอยู่กับองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร รวม 9 ข้อ

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ส่งหนังสือแจ้งเวียนกลุ่ม/ศูนย์เพื่อขอความร่วมมือจากบุคลากร ในการตอบแบบ ประเมินผ่านระบบออนไลน์

5.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาตรวจสอบ IOC ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ซึ่ง ทุกข้อได้คะแนน 0.66-1 คะแนน และนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้าย จากนั้นนำไปหาค่า ความเชื่อมั่น โดยทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัด นครศรีธรรมราช 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach's ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ และ ความผูกพันต่อองค์กร ได้เท่ากับ 0.966 0.971 และ 0.915 ตามลำดับ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร และประเมินระดับค่าเฉลี่ยภาพรวมรายด้าน โดย กำหนดค่าคะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปคะแนนของ Likert's Scale การแปลผลใช้ค่าเฉลี่ย (Average) มีเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย 5 ช่วง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 1.0-1.80 เท่ากับ ระดับต่ำมาก ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 เท่ากับระดับต่ำ ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 เท่ากับระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 เท่ากับ ระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.61-5.00 เท่ากับระดับสูงมาก

3. การทดสอบสมมติฐาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน(Independent t-test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และทดสอบความแตกต่างเป็นราย คู่โดยวิธี LSD

3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

6. สรุปผล

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย(ร้อยละ 56.25) อายุช่วง 51-60 ปี (ร้อยละ 32.81) รายได้ประมาณ 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 32.42) ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 44.53) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 41.80) และช่วงอายุ (Generation) ส่วนใหญ่เป็น Gen X (ร้อยละ 44.92)

ข้อค้นพบด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านสถานะอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่ม/ศูนย์/ด่าน ตามลำดับ และข้อค้นพบด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านเมื่อพิจารณารายด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยค้ำจุนแยกรายด้านและภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ปัจจัยค้ำจุน			
1.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.78	สูง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.43	1.038	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.898	สูง
4. สถานะของอาชีพ	3.94	1.04	สูง
5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.40	1.04	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	3.76	0.92	สูง
7. การบริหารงานของหัวหน้ากลุ่ม/ศูนย์/ด่าน	3.86	0.86	สูง
8. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	3.44	1.021	ปานกลาง
รวม	3.69	0.92	สูง

ตารางที่ 1 ต่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. โอกาสและความก้าวหน้า	3.54	0.92	สูง
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.84	สูง
3. ความรับผิดชอบ	3.81	0.83	สูง
4. ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร	4.01	0.72	สูง
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	0.83	สูง
รวม	3.80	0.82	สูง

ข้อค้นพบด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการกล่าวถึงองค์กร รองลงมาคือ ด้านการอยู่กับองค์กร และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันต่อองค์กรแยกรายด้านและภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการกล่าวถึงองค์กร	4.05	0.67	สูง
2. ด้านการอยู่กับองค์กร	3.54	0.82	สูง
3. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	3.40	0.79	ปานกลาง
รวม	3.66	0.82	สูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน			
	t-test	F-test	Sig.	แปลผล
เพศ	0.252	-	0.801	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ		0.144	0.933	ปฏิเสธสมมติฐาน
รายได้		2.914*	0.014	ยอมรับสมมติฐาน
สถานที่ปฏิบัติงาน	0.551	-	0.582	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		0.092	0.985	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา		1.436	0.233	ปฏิเสธสมมติฐาน
ช่วงอายุ (Generation)		0.603	0.614	ปฏิเสธสมมติฐาน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทดสอบรายคู่ โดยค่าสถิติ LSD ได้ผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายได้

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การกล่าวถึง องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.57	5	0.31	0.41	0.83
	ภายในกลุ่ม	189.10	250	0.75		
	รวม	190.67	255			
การอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.03	5	0.80	0.92	0.46
	ภายในกลุ่ม	217.96	250	0.87		
	รวม	222.00	255			
ความภาคภูมิใจ ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.63	5	0.12	0.27	0.92
	ภายในกลุ่ม	116.20	250	0.46		
	รวม	116.84	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.16	5	1.032	2.91	.014*
	ภายในกลุ่ม	88.53	250	.35		
	รวม	93.70	255			

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบจับคู่แบบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามรายได้

รายได้ (บาท)	\bar{X}						\geq
		\leq 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	50,001
		3.73	3.66	3.54	3.64	3.96	4.08
$\leq 10,000$	3.73	-	0.07 (0.61)	0.19 (0.18)	0.09 (0.54)	-0.23 (0.22)	-0.35
10,001- 20,000	3.66	-	-	0.12 (0.23)	0.02 (0.87)	-0.3 (0.05*)	-0.42 (0.02*)
20,001- 30,000	3.54	-	-	-	-0.1 (0.33)	-0.42 (0.00*)	-0.54 (0.00*)

ตารางที่ 5 ต่อ

รายได้ (บาท)	\bar{X}	<= 10,000	10,001- 20,000	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001- 50,000	>= 50,001
30,001- 40,000	3.64	-	-	-	-	-0.32 (0.04*)	-0.44 (0.02*)
40,001- 50,000	3.96	-	-	-	-	-	-0.12 (0.61)
>=50,001	4.08	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เมื่อใช้สถิติ LSD ทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันกับองค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท , 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์	Pearson Correlation	Asymp Sig. (2-tailed)	แปลผล
ปัจจัยค่าจูน	0.841	<0.01	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจ	0.836	<0.01	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 6 พบว่า ทั้งปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. การอภิปรายผล

บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกล่าวถึงองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านอยู่กับองค์กรและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อาจเป็นเพราะผู้บริหารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก มีการตั้งเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในเป้าหมาย จึงทำให้บุคลากรเกิดความต้องการที่อยากจะร่วมงานและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก่อให้เกิดให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานรวมถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรจนเกิดความผูกพันกับองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกกลุ่ม/ศูนย์ยังมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความรับผิดชอบในงานของตน รวมไปถึงหน่วยงานได้จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบุคลากรให้เกิดความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาของเนตรนภา นันทพรวิญญู⁽¹⁰⁾ และ ฉัฐดนัย ปัญจางคกุล⁽¹¹⁾ ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอปเปอร์เรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

จากการทดสอบสมมติฐาน ที่พบว่า ด้านรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทขึ้นไปจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำ เนื่องจากหากบุคลากรหากรายได้สูงจะมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่าอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นและมั่นคงทางรายได้ ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น ซึ่งข้อค้นพบ ฌฐพรธณ ชาญธัญกรรม⁽¹²⁾ กล่าวว่า องค์กรควรมีการปรับปรุงและจัดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและการให้สวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและอายุปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและคุณภาพผลงาน (ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ความสามารถเฉพาะ) มีส่วนสำคัญต่อค่าตอบแทนควรอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือบริษัทอื่น นอกจากนี้หากบุคลากรมีรายได้ต่อเดือนที่สูง จะทำให้บุคลากรรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรมากขึ้น เพราะไม่ต้องกังวลถึงเรื่องภาระค่าใช้จ่ายที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของตนเองและคนในครอบครัว สอดคล้องกับ อิงอร ตันพันธ์⁽¹³⁾ เช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารควรต้องให้ความสนใจกับรายได้ของบุคลากรด้วย หากปัญหานี้สะสมมากเข้า ก็อาจขยายผลกระทบมาถึงองค์กร ดังนั้นปัญหาการเงิน ถือว่าเป็นอีกปัญหาที่หน่วยงานต้องตระหนัก ซึ่งความช่วยเหลืออยู่ในรูปแบบการส่งเสริมการใช้ชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงในการวางแผนการเงินให้รอบคอบ หรืออาจต้องสรรหาแหล่งเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำให้บุคลากร หรืออาจหารายได้เสริมจากแหล่งอื่น ๆ เป็นต้น

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่นพบว่า ด้านเพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลา ระดับการศึกษา และช่วงอายุ(Generation) มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากองค์กรมีการมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน ทำให้บุคลากรแต่ละบุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตน โดยไม่จำกัดด้านเพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลา ระดับการศึกษา และช่วงอายุ(Generation) ซึ่งสอดคล้องกับ อำนาจ ยิ้มช้อย⁽¹⁴⁾ พบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงแม้อายุจะต่างกันแต่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิทธิ์ ประกอบสุข⁽¹⁵⁾ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรสฯ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ ธนพร แยมสุดา⁽¹⁶⁾ ก็พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ แม้จะมีอายุและเพศต่างกันแต่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยจิตใจของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ปัจจัย โดยปัจจัยค่าจ้างด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการ

บริหารงานของหัวหน้ากลุ่ม/ศูนย์/ด่าน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว สำหรับผลที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านสถานะของอาชีพ เพราะเป็นหน่วยงานราชการซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีความมั่นคง โดยงานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเงินเดือนที่ได้รับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนใหญ่จบการศึกษาทางการแพทย์และทางสาธารณสุขปฏิบัติงานทางวิชาการ ซึ่งก็จะกดดันในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และได้ทำงานตามที่ถนัดหรือตามความสามารถจึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจในงานมีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี ดันเปอร์ น้ำทิพย์ จันนา และอนันต์ โชค รัตนการุณย์พงศ์⁽¹⁷⁾ ที่พบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวแปรให้ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก สำหรับปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จากข้อมูลที่ได้พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงาน มีแนวทางติดตามความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดแต่ละกลุ่ม/ศูนย์ ภายในองค์กรอย่างชัดเจน ในระดับกลุ่ม/ศูนย์เริ่มตั้งแต่การจัดทำรายละเอียดตามลักษณะงาน (Job description) พร้อมร่วมกำหนดตัวชี้วัดระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง พร้อมด้วยแผนงาน โครงการที่บุคลากรรับผิดชอบ เพื่อให้หัวหน้าได้กำกับติดตามความสำเร็จของผลการดำเนินงานลูกน้องในแต่ละเดือน ในระดับองค์กรหัวหน้ากลุ่ม/ศูนย์ ต้องมารายงานผลการดำเนินงานความสำเร็จและอุปสรรคให้กับที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักงานได้รับทราบเพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน นอกจากนี้กลุ่มพัฒนาองค์กรและกลุ่มยุทธศาสตร์ แผนงานและเครือข่าย มีการติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญของหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือนและแจ้งผลการติดตามให้กับคณะกรรมการบริหารสำนักงานได้รับทราบอีกทางหนึ่ง และหากมีปัญหาอุปสรรคผู้บริหารร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลให้เป็นความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม/ศูนย์ ซึ่งหากผลการดำเนินงานสำเร็จบุคลากรจะเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่งซึ่งสอดคล้องกับงานของกัญญาพร วุฒิพงศ์และ ประสพชัย พสุนนท์⁽¹⁸⁾ ที่พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร อยู่ในระดับสำคัญมาก

ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นเพราะปัจจัยค่าจ้างประกอบไปด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว นโยบายและการบริหาร การบริหารของหัวหน้ากลุ่ม/ศูนย์/ด่าน และเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งภายในหน่วยงานมีความมั่นคงในการ

ทำงานซึ่งมีการจ่ายเงินเดือนตามความเหมาะสมและความรู้ ความสามารถของบุคลากรสอดคล้องกับวุฒิ การศึกษา ประกอบกับหน่วยงานมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้กับบุคลากร นอกจากนี้ยังจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีอุปกรณ์สำนักงานและคอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอให้กับบุคลากร ในการปฏิบัติงานภายใน หน่วยงาน มีระบบการทำงานแบบক্র่อมสายงานซึ่งทุกกลุ่ม/ศูนย์ สามารถทำงานร่วมกันและบูรณาการ แผนงาน โครงการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีต่อประชาชน จึงส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ ดีกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นปัจจัยค่าจูงจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยในการจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกรักผูกพันกับ องค์กร สำหรับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง ไว้เช่นกันเป็นเพราะประกอบด้วย โอกาสและความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัด พิษณุโลกได้วางแผนการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าให้กับบุคลากร โดยมีการวางแผนการสืบทอด ตำแหน่งและจัดทำเส้นทางทางอาชีพให้กับบุคลากร สำหรับงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบแต่ละกลุ่ม/ศูนย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีอำนาจในการตัดสินใจในงานชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาหากเกินกำลัง และความสามารถจะมีหัวหน้ากลุ่ม/ศูนย์ เป็นที่ปรึกษาและคอยกำกับติดตามงาน ส่งผลให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบ และมีความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ ข้อค้นพบของ วรณี บุญเฝ้า⁽¹⁹⁾ พบว่า ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวม ของบุคคลในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในทุกด้านมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นในการเสริมสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากร ผู้บริหารจึงควรกระทำอย่างต่อเนื่องทุกปี เนื่องจากเป็นเรื่องของความรู้สึกละแวมดีของ แต่ละบุคคล ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงการบริหารงานให้ มีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ในการเสริมสร้างความผูกพันหากคำนึงถึงปัจจัยจูง ใจและปัจจัยค่าจูงย่อมก่อให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์กับองค์กร หากองค์กรใดมีระดับความผูกพัน ระดับสูงย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จและสามารถบรรลุในทุกเป้าหมายขององค์กร

9. ข้อเสนอแนะ ในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้เพิ่มเติม ทั้งในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล และอาจ เพิ่มปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในองค์กรต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการสนับสนุนการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างถูกต้องและตรงตามเป้าหมาย

10. เอกสารอ้างอิง

1. มีเดช นาคะภากร, พัฒนพันธ์ เขตต์กัน. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาทเหล็ก จังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; 2560.
2. สุวรรณ พูนพะเนา. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุสาหกรรมหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผา (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา; 2552.
3. แสงเดือน รักษาใจ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพประกันภัยจำกัด มหาชน สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2554.
4. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demand, Job resources and their relationship with burnout and engagement: A Multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviors*. 2004; 25:293-315.
5. บัณฑิต เพชรน้อย. ความรู้สึกมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: แรงผลักดันหลักของผลการปฏิบัติงานของ องค์กร กรณีศึกษาโรงแรมโซฟิเทล สีสลม กรุงเทพมหานครของผู้บริหารระดับกลางและระดับหัวหน้างาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะวิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2550.
6. ปาริชาติ บัวเป็ง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินคัสทรี ประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
7. Herzberg F. *The Motivation to Work*. 2nd Ed. New York: John Wiley and sons; 1959.
8. ชุยศ ศิริวรรณ. ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขต อำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะวิศวกรรมศาสตร์. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี; 2553.
9. Hewitt A. Research Brief: Employee engagement higher at double digit growth companies (Internet). 2004 (cited 2013 March 25). Available from: <http://www.hewitt.com>

10. เนตรนภา นันทพรวิญญู. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะวิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร; 2551.
11. ณิชฉัตรน้อย ปัญจาจกกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2562.
12. ณัฐพรรณ ชาญชัยธรรม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก; 2560.
13. อิงอร ตันพันธ์. ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. วารสารเกษมบัณฑิต 2558; 16: 125-139.
14. อำนาจ ยิ้มช้อย. ความผูกพันต่อองค์การของลูกค้าจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง กรณีศึกษา บริษัทซัทมิท โอโต้ บอร์ดี้ อินดัสตรี จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์.สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี; 2550.
15. อธิษฐ์ ประกอบสุข. ความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามนิสสัน ออโตโมบิล จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์; 2549.
16. ธนพร เข้มสุดา. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ. วารสารแพทย์นาวิ 2549; 3: 20-30.
17. กฤษฎา ดันเป่าวี, น้ำทิพย์ จันนา, อนันต์โชค รัตนการุณย์พงศ์. ความคิดเห็นของพนักงานต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บริษัท ดีไลน์ คอนสตรัคชั่น จำกัด(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์; 2559.
18. กัญญาพร จูติพงษ์, ประสพชัย พสุนนท์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วารสารวิชาการVeridian E-Journal 2559; 3: 1288-1290.
19. วรณา บุญเฝ้า. ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง(สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2554.