

ชื่อผลงานวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

ชื่อผู้วิจัย นายแสวง สุวรรณอินทร์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

ปีที่ทำการวิจัย ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ๒) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา จำนวน ๑๒๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version ๒๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๘๔.๕๐ มีอายุต่ำสุด ๒๔ ปี สูงสุด ๖๐ ปี อายุเฉลี่ย ๔๓ ปี อายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี ร้อยละ ๓๑.๐๐ สถานภาพสมรส ร้อยละ ๖๘.๒๐ มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๔๓.๔๐ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๑.๒๐ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๖๖.๗๐ หน่วยงานที่สังกัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒๐ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำสุด ๑ ปี สูงสุด ๓๙ ปี เฉลี่ย ๑๖ ปี ระยะเวลาระหว่าง ๑ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๐

๒. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๘๓ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๙๑ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๙๗

๓. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาวิกฤติต่างๆที่เกิดขึ้น เช่น วิกฤติต้มยำกุ้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ในปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๑ เกิดมาจากระบบการตั้งเป้าหมายการทำงานในระยะสั้น การจ่ายผลตอบแทนสูงเกินจริง และการจ้างพนักงานที่ขาดการพิจารณาด้านจริยธรรม และอุดมการณ์ หลังจากวิกฤติดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำองค์กรที่มีศักยภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์องค์กร การผลักดันเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรกำหนดไว้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์กร ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน และที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา มีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีการบริการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ การส่งเสริมการพัฒนาระบบกลไก และการผลักดันการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วย พ.ร.บ สาธารณสุข และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย จึงแบ่งโครงสร้างในองค์กรออกเป็น ๖ กลุ่มงาน ประกอบด้วย กลุ่มงานพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มงานพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มงานการจัดการความรู้ กลุ่มงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน และกลุ่มงานอำนวยการ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- ๑) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา
- ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

๑.๓ ขอบเขตในการศึกษา

- ๑) ด้านเนื้อหา ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวข้องที่เป็นเชิงบวก รู้สึกว่างานมีคุณค่า เต็มใจอุทิศตนเสียสละให้กับการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ๒) ด้านพื้นที่และประชากร ศึกษาบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา
- ๓) ด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนเมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๑

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา
- ๒) ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา
- ๓) นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎีต่างๆและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแยกประเด็นได้ ๕ ประเด็น ดังนี้

๒.๑ นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ผู้วิจัยและสถาบันต่าง ๆ ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

Strellioff (๒๐๐๓ อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, ๒๕๕๒: ๑๗๗-๑๗๘) ได้ให้ความหมายของ Engagement ว่าคำนี้มีความหมายเดียวกันกับคำว่า Commitment ซึ่งหมายถึง ความผูกพันเป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านงานและองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ๓ ลักษณะ คือ

๑) การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ

๒) การอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

๓) การรับใช้ (Serve) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ และถ้าหากจำเป็นก็เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (๒๕๕๓: ๑๓) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบความศรัทธา ยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร รวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนั้นยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สรุปความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อองค์กร

๒.๒ ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (๒๕๒๙:๑๗ อ้างถึงใน สายธาร ทองอร่าม ๒๕๕๐:๑๐) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

๑. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ความเห็นของ March & Simon ในปี ๑๙๙๕)

๒. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายดังที่ปรากฏในผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี ๑๙๗๖ และ Porter, Steers, Mowday และ Boulian ในปี ๑๙๗๔

๓. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

๔. บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูง (Commitment) จะเต็มใจใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดที่ได้กล่าวในขั้นต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามรายละเอียดของแนวคิด ดังนี้

๑) แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษาที่ก่อตั้งโดย Ted Hewitt ในปี ๑๙๔๐ ที่ Lllinois ในช่วงแรก เริ่มการก่อตั้งบริษัท ได้ดำเนินธุรกิจประกันภัยและวางแผนด้านการเงิน จนกระทั่งตั้งแต่ต้นปี ๑๙๕๐ เป็นต้นมา เมื่อกลุ่มลูกค้าขยายตัวทำให้เกิดความต้องการรับบริการด้านใหม่ ๆ Hewitt Associates จึงเพิ่มงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและการวางแผนให้แก่นายจ้างในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนรับปรึกษางานด้านทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ (Hewitt Associates, ๒๐๐๓ a) ส่วนการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) นั้น Hewitt Associates ได้ให้มุมมองว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกได้โดยพฤติกรรม

๒) แนวคิดของ Taylor Nelson Sofres

Taylor Nelson Sofres (TNS) เป็นบริษัทที่ให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางการตลาดที่ใหญ่ที่สุดของโลก และได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันพนักงานที่ชื่อว่า Employee Score PTM P โดยประยุกต์จากวิธีการ The Conversion Model PTM P โดยโมเดลแบ่งความผูกพันออกเป็น ๒ มุมมอง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน

วรนาฏ เวนุอาธร (๒๕๕๕:๔๒) ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ปรากฏครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๙๐ โดย The Gallup Organization ซึ่งเป็นสถาบันวิจัยและที่ปรึกษาที่ศึกษาลักษณะของพนักงานที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลทางธุรกิจได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อการเกิด ความผูกพันของลูกค้าต่อองค์กร (Customer Engagement) ทำให้องค์กรมีกำไรเพิ่มสูงขึ้น และองค์กรสามารถเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ปัจจุบันมีการใช้คำว่า “ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)” สลับกับ “ความผูกพันในงาน (Work Engagement)” ส่วนใหญ่ใช้คำว่าความผูกพันในงาน

รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ (๒๕๕๔:๒๒) ให้นิยามของความผูกพันของพนักงาน คือ กระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายใต้อำนาจ และนำข้อมูลมาบริหารจัดการ มาสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง และมีความถูกต้องที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

๒.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ชั้นวาลา ฮะซานี (๒๕๕๐:๒๙) การที่พนักงานในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจ และตั้งใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้นั้น องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยตระหนักว่าพนักงานแต่ละคนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ในที่สุดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นทฤษฎีเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ ที่อธิบายถึงการก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ ตลอดจนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งประกอบด้วย

๑) กลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content Motivation Theory) มุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ความต้องการทางกาย หรือทางจิตวิทยาก็ดี เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตอบสนองได้โดยใช้แรงจูงใจเฉพาะอย่าง

๒) กลุ่มทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Motivation Theory) มีทฤษฎีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และการตั้งเป้าหมายที่ยากและเฉพาะเจาะจง จะนำมาซึ่งระดับของผลงานที่ออกมา สูงมากกว่าเป้าหมายทั่ว ๆ ไป ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมายเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นภายใน ผลสะท้อนกลับที่สร้างขึ้นด้วยตัวเองจะเป็นแรงจูงใจที่มีอำนาจมากกว่าผลสะท้อนกลับที่เกิดจากภายนอก

๓) กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากผลการกระทำของตนเอง ซึ่งอาจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือประสบการณ์ของบุคคลนั่นเอง ดังนั้นการเสริมแรงจูงใจเป็นการต้องการให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ทั้งนี้ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดผลงาน คือเรื่องของความสามารถ และการรับรู้ในเรื่องของความเป็นธรรมและไม่เป็นธรรม ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรมและระบบการให้รางวัลที่ก่อให้เกิดการรับรู้ว่าเป็นธรรมที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดความพยายามในการทำงาน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Mayer (๑๙๙๐:๑-๑๘ อ้างถึงใน ทองพิน ชันอาสา ๒๕๔๙ :๒๑) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน ๓ ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพันด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

ทองพิน ชันอาสา (๒๕๔๙) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการระดับ ๖-๘ จำนวน ๒๔๗ คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตำแหน่งงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผูกพัน ความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยประสบการณ์ระหว่างการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ

ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง (๒๕๔๙) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูทุกระดับ ชั้นของโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร จำนวน ๗๒ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ระหว่าง ๐-๕ ปี ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (๒๕๕๓) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๔๐ คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลนครยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ชนิดา เล็บครุฑ (๒๕๕๔) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประจำ ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๒๑๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

วรนาฏ เวณุอาธร (๒๕๕๕) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน ความผูกพันในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ องค์กรภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดขององค์กรภายใต้การดูแลของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน ๒๗๖ คน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าและความผูกพันในงานโดยรวมในระดับสูง ในขณะที่มีความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า และด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ ๑๐.๖%

สมจิตร จันทรเพ็ญ (๒๕๕๗) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน ๑๖๔ คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

บทที่ ๓ กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๓.๑ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลนอกจากจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแล้วยังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้วย การวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ๒ กลุ่ม คือ

๑) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร

๓.๒ นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของตัวแปรแต่ละตัวเพื่อใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายชื่อ ตำแหน่งงานและกลุ่มงานที่สังกัด ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ตามบัญชีรายชื่อ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร

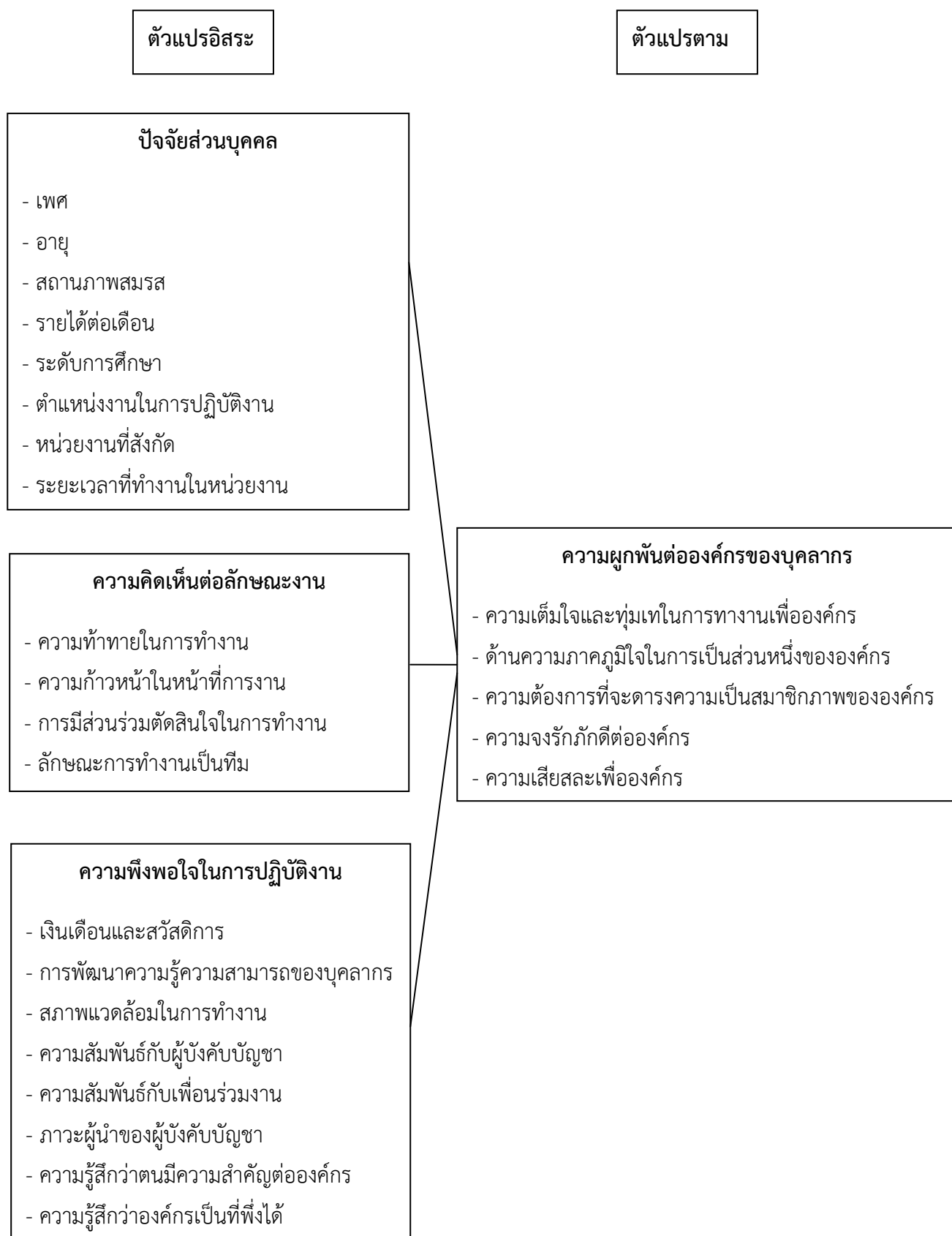
๓.๓ สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้มาตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- ๑) บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- ๒) บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานต่างกันมีความผูกพันแตกต่างกัน
- ๓) บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

๓.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และนิยามศัพท์ ในข้อ ๓.๑ , ๓.๒ , ๓.๓ นำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภูมิ ดังนี้



๓.๕ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ทุกกลุ่มงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๓๒ คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ๐.๐๕ จากประชากรทั้งหมด ๒๓๒ คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๔๖ คน ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ ๕

$$\text{แทนค่า } \frac{232}{1+232(0.05)^2} = 146 \text{ คน}$$

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ จำนวนทั้งสิ้น ๒๓๒ คน

๓.๖ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

๓.๗ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา โดยผ่านกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในสำนักงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในสมาชิกรุ่น line ของหน่วยงาน และได้รับความร่วมมือ ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน ๑๒๙ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๖ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๔๖ ตัวอย่าง

๓.๘ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

๑) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้อมูลเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน

๒) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test และ F-test ตามลักษณะตัวแปร

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการวิจัยนั้น ได้แบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐ มีดังนี้

เพศ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๐ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๐

อายุ : กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๐ รองลงมาอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๐ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐ และอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๐

สถานภาพสมรส : กลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพสมรส ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐ สถานภาพโสด ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐ และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๐

รายได้ต่อเดือน : กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๐ รองลงมา รายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๐ และรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๐

ระดับการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๒๐ รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๐ และระดับต่ำกว่าอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน : กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่ง ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗๐ รองลงมาตำแหน่ง พนักงานกระทรวง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๐ และตำแหน่ง พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐

หน่วยงานที่สังกัด : กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒๐ รองลงมาหน่วยงานที่สังกัด กลุ่มอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๐ และกลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๐

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา : กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ระยะเวลา ๑ - ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๐ รองลงมาระยะเวลา ๒๑ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๐ และระยะเวลา ๑๑ - ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน

ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน รายด้านและโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๓๐ (ตารางที่ ๔.๑)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน รายด้านและโดยรวม

ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	Mean	Std.	ระดับ
๑. ความท้าทายในการทำงาน	๓.๘๕	.๖๙	เห็นด้วย
๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๓๐	.๕๔	ไม่แน่ใจ
๓. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	๓.๖๙	.๖๒	เห็นด้วย
๔. ลักษณะการทำงานเป็นทีม	๓.๕๙	.๖๒	เห็นด้วย
เฉลี่ย	๓.๖๑	.๖๑	

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๓๓ เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมาก

ที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙ (ตารางที่ ๔.๒)

ตารางที่ ๔.๒ แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	Mean	Std.	ระดับความพึงพอใจ
๑. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	๓.๓๖	.๘๖	ปานกลาง
๒. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๓.๒๑	.๔๙	ปานกลาง
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๔๘	.๘๒	ค่อนข้างสูง
๔. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๔๑	.๕๙	ค่อนข้างสูง
๕. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๒	.๕๕	ค่อนข้างสูง
๖. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	๓.๗๐	.๗๑	ค่อนข้างสูง
๗. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	๓.๑๐	.๕๕	ปานกลาง
๘. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้	๒.๙๙	.๕๖	ปานกลาง
เฉลี่ย ๓.๓๓		.๖๔	

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๑๗ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๔ รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ และน้อยที่สุด ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๘๓ (ตารางที่ ๔.๓)

ตารางที่ ๔.๓ แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา รายด้านและโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	Mean	Std.	ระดับความผูกพัน
๑. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	๒.๘๓	.๕๘	ปานกลาง
๒. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๗๔	.๖๐	ค่อนข้างสูง
๓. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๓.๔๒	.๘๑	ค่อนข้างสูง
๔. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	๒.๙๑	.๕๒	ปานกลาง
๕. ความเสียสละเพื่อองค์กร	๒.๙๗	.๘๖	ปานกลาง
เฉลี่ย ๓.๑๗		.๖๗	

๔.๕ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าอายุ ๕๑-๖๐ ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓.๒๔ รองลงมา อายุ ๓๑-๔๐ ปี มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๑ และอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓.๐๘ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นการยอมรับสมมติฐาน (ตารางที่ ๔.๔)

ตารางที่ ๔.๔ แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา

อายุ	จำนวน	Mean	Std.	F	Sig
๒๑ - ๓๐ ปี	๒๒	๓.๑๗	.๔๒	๔.๑๑	.๐๐
๓๑ - ๔๐ ปี	๓๕	๓.๒๑	.๓๗		
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๒	๓.๐๘	.๔๖		
๕๑ - ๖๐ ปี	๔๐	๓.๒๔	.๓๒		
รวม	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙		

สมมติฐาน : บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ที่มีลักษณะงานในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และลักษณะทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นการยอมรับสมมติฐาน (ตารางที่ ๔.๕)

ตารางที่ ๔.๕ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒

ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	จำนวน	Mean	Std.	F	Sig
๑. ความท้าทายในการทำงาน	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๘.๘๔๓	.๐๐๐
๒. ความก้าวหน้าในการทำงาน	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๗.๘๘๙	.๐๐๐
๓. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๖.๑๐๙	.๐๐๐
๔. ลักษณะการทำงานเป็นทีม	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๕.๕๕๘	.๐๐๐
ภาพรวม	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๖.๐๔๘	.๐๐๐

สมมติฐาน : บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ที่มีความพึงพอใจต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ที่มีความพึงพอใจต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ต่างกัน มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ที่มีความพึงพอใจต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เป็นการยอมรับสมมติฐาน (ตารางที่ ๔.๖)

ตารางที่ ๔.๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒

ความพึงพอใจ	จำนวน	Mean	Std.	F	Sig.
๑. เงินเดือนและสวัสดิการ	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๖.๓๗๖	.๐๐๐
๒. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๑๓.๖๓๕	.๐๐๐
๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๗.๐๕๗	.๐๐๐
๔. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๘.๕๑๓	.๐๐๐
๕. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๗.๔๓๕	.๐๐๐
๖. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๗.๐๓๘	.๐๐๐
๗. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๒.๓๗๒	.๐๒๖
๘. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๗.๔๐๗	.๐๐๐
ภาพรวม	๑๒๙	๓.๑๘	.๓๙	๖.๓๘๓	.๐๐๐

๔.๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑) ควรปลูกพลังสร้างอุดมการณ์ เรื่องการก่อเกิดของหน่วยงาน ภารกิจขององค์กรให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว

๒) ควรส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรเข้าร่วมและเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างความผูกพัน ความรักความสามัคคีในองค์กร

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๐ มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๐ สถานภาพสมรส ร้อยละ ๖๘.๒๐ มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ร้อยละ ๔๓.๔๐ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๖๑.๒๐ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๖๖.๗๐ หน่วยงานที่สังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒๐ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ๑-๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๐

ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานพบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ๓.๖๑ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความท้าทายในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๓๐

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๓.๔๑ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ๓.๒๑ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ๓.๑๐ และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙ โดยรวมแล้วบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ๓.๑๗ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ๓.๗๔ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ๓.๔๒ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๗ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๙๑ และด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย ๒.๘๓ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายธาร ทองอร่าม (๒๕๕๐:๙) ความผูกพันต่อองค์กร : กรณศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวก ในแง่ของความรู้สึกรักที่ศรัทธา พฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กรมีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดความจงรักภักดี

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ลักษณะงาน และความพึงพอใจ ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ได้แก่ ตัวแปร เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กลุ่มงานที่สังกัดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

๕.๒ อภิปรายผล

การทดสอบสมมติฐาน

๑) สมมติฐาน:บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๐ บุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง (๒๕๕๙:๖๑) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ สกลนคร ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

๒) สมมติฐาน:บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน เฉลี่ย ๔.๐๖ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Allen and Mayer (๑๙๙๐) ที่พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย

๓) สมมติฐาน:บุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาที่มีความพึงพอใจต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรตามแนวคิด

ของ Hewitt Associates(๒๐๐๓) ๗ ประการ ประการที่ ๖ โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่อง การได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนางาน หรือชีวิตส่วนตัว การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เสนอโครงการเพื่อจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเองตามความสนใจ การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนางาน และเกิดความก้าวหน้าในการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของประมินทร์ เนาวกาญจน์ (๒๕๕๓:๙๓) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา พบว่าพนักงานที่สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๑) ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะการทำงานเป็นทีม ประกอบกับความท้าทายในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ล้วนเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ดำเนินงานตามปรัชญาขององค์กร คือสนับสนุนให้ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา เป็นแกนกลางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ได้รับการปลูกฝัง แนวคิดอุดมการณ์ นำไปสู่การปฏิบัติ

๒) ข้อเสนอในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรด้านวิชาการ และที่ปฏิบัติงานในส่วนของโรงพยาบาล จำเป็นต้องสร้างความเข้าใจเรื่องแบบสอบถาม จึงต้องมีการศึกษาเชิงสังเกตร่วมด้วย เพื่อให้ข้อมูลที่ได้แม่นยำมากขึ้น ในส่วนของผู้บริหารควรมีสัมภาษณ์เชิงลึก เพราะจะได้ข้อคิดเห็นมุมมองสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

บรรณานุกรม

ชนิดา เล็บครุฑ. ๒๕๕๔. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชลวานา อะธานี. ๒๕๕๐. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทองพิน ชันอาสา. ๒๕๔๙. ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประมินทร์ เนาวกาญจน์. ๒๕๕๓. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง. ๒๕๔๙. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน:กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมจิตร จันทรเพ็ญ. ๒๕๕๗. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สายธาร ทองอร่าม. ๒๕๕๐. ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขา รามคำแหง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.