

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

FACTORS AFFECTING ORGANIZATION EMPLOYEE ENGAGEMENT IN HEALTH PROMOTION CENTER REGION 5 RATCHABURI

นาตยา แก้วพิภพ
ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ใช้ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอนามัย ที่สำรวจโดยกองการเจ้าหน้าที่ ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2562 จำนวน 263 คน นำมาศึกษาถึงความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน กับความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้สถิติ Independent t-test F-test (ANOVA) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation)

ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.7 อายุ 38-53 ปี ร้อยละ 36.9 มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 48.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 49.8 ระดับความผูกพันของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.3 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง รองลงมาคือปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรและสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีค่าเฉลี่ย 3.16, 3.00 และ 2.96 ตามลำดับ และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและ สภาพแวดล้อม และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร งานที่ทำแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และให้อิสระในการตัดสินใจ หน่วยงานควรยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล, ความผูกพันของบุคลากร, ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATION EMPLOYEE ENGAGEMENT
IN HEALTH PROMOTION CENTER REGION 5 RATCHABURI**

NATTAYA KAEWPIPOB

Health Promotion Center Region 5 Ratchaburi

Abstract

This research is descriptive research using information about the commitment of personnel to the Department of Health's survey between January - February 2019. A total of 263 people were taken to study the differences between gender, age, education level, and job length, finding the relationship between each factor. In which, organizational factors, work, people in the organization, direct supervisors, senior management, their situation, the environment, and income to the engagement of personnel were analyzed using an independent t-test, F-test (ANOVA), and Pearson correlation.

The study found that the most population was female accounted for 83.7, age range 38-53 years accounted for 36.9, work experience years more than 15 years old accounted for 48.7. Education level was bachelor's degree accounted for 49.8. The overall organizational engagement in a medium level (43.3). The personal factors (include sex, age, education, and work experience years) do not show any significant difference an employee engagement. Mean score of executives' factors (3.16), co-worker factor and condition and environment factor (3.00) and supervisors' factor (2.96). However, the organization relates to factors that show a statistically significant difference in employee engagement. Therefore, that organization should be set obviously policies and directions. Executives listen to personnel's suggestions, the work has clear guidelines to practice. Officers have been authorized for free decision making and compliment the well-worker for motivation.

Keyword: Factors affecting, organization employee engagement,

Health Promotion Center Region 5 Ratchaburi

บทนำ

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมา ถ้าจะกล่าวถึงบทบาทการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 กรมอนามัยมีการพัฒนาองค์กรและบุคลากร (หมวด 5) ถึงระดับ significance หมายถึง การมีการก้าวสู่การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง¹ โดยใช้เครื่องมือ Change Management ใช้สโลแกน “DOH Change รวมพลังเปลี่ยนกรมอนามัย DOH 4.0 องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม” ต้องการผลักดันให้กรมอนามัยก้าวสู่สนามแข่งขันด้วยจิตสำนึก ผู้ทำหน้าที่หลักในการอภิบาลระบบ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศและเปลี่ยนให้เป็นกรมอนามัย 4.0 ที่สอดคล้องกับโมเดลประเทศไทย 4.0 ยกระดับเป็นกรมนวัตกรรมที่พร้อมบริการองค์ความรู้อันเปี่ยมไปด้วยคุณค่าตอบสนองทุกความต้องการของประชาชน ผลการพัฒนาของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ดำเนินการร่วมกับแผนบริหารการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย มีแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง จัดทำ Business process ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจกรมอนามัย กำหนด product ของศูนย์เพื่อต่อการเป็น regional lead ให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของพื้นที่ แต่ยังคงความชัดเจนในหลายประเด็นและการมีการพัฒนาร่วมกับกลุ่ม ชมรมศูนย์ฯ ต่อไป

ในปี พ.ศ. 2560 ผลการสำรวจค่าเฉลี่ยความสุขโดยเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)² ผลการวิเคราะห์ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีผู้ตอบจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 63 พบว่า บุคลากรของศูนย์ฯ มีค่าเฉลี่ยความสุขระดับร้อยละ 61.25 ระบุเป็นสเกลช่วง Happy (ระหว่างร้อยละ 50.00-74.99) แปลความหมายว่า “คุณและองค์กรต้องร่วมมือกันสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” ส่วนคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน ร้อยละ 60.84 ครั้งนั้นนับเป็นจุดเริ่มต้นทำให้ศูนย์ฯ ทราบถึงระดับความสุข หรือความรู้สึกของบุคลากร รวมถึงภาพรวมประเด็นที่ศูนย์ฯ ควรส่งเสริม หรือแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีเจ้าหน้าที่ให้บริการจุดนี้ประมาณ 2/3 ขององค์กร มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2561 พบบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีค่าความผูกพันของบุคลากรร้อยละ 70.2, 75.3, 70.2, 65.2 และ 67.1 ตามลำดับ³ สำหรับผลการสำรวจปี พ.ศ.2561 โดยกรมอนามัยเป็นเจ้าภาพหลักตัวชี้วัด : ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Employee Engagement :EE) พบว่า ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีค่าความผูกพันร้อยละ 73.5 ส่วนผลการสำรวจของปี พ.ศ.2562 (รอบ 5 เดือนแรก) ร้อยละ 76.84 ทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าผลการสำรวจค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีแนวโน้มสูงขึ้นเป็นลำดับ อาจเป็นเพราะผลจากการใช้กลยุทธ์ของกรมอนามัยและศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับมากขึ้น²

จากการศึกษาข้อมูลและกระบวนการทำงานของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญไปที่การตอบตัวชี้วัด (PA) เท่านั้นยังไม่มีการนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษารายละเอียดเพิ่มเติม และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อบริหารอย่างจริงจัง นอกจากนี้มีการศึกษา พบว่า องค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านความผูกพันของบุคลากร ควรมีการประเมินความผูกพันในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ คือ การมีผลการวิเคราะห์ความผูกพันที่จริงมีความละเอียดและต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงกับการวางแผนการบริหารคนและทรัพยากร และมีวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการสื่อสารที่เปิดกว้างจึงจะส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาในขั้นต่อไป จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรเพื่อดึงดูด พัฒนา คุ้มครองรักษากำลังคนให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทนของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่กรมอนามัยได้เก็บข้อมูล โดยแบบสำรวจออนไลน์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานของ กรมอนามัย บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป โดยใช้ข้อมูลของบุคลากรเฉพาะศูนย์อนามัย ที่ 5 ราชบุรี มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประชากร

ประชากรที่อยู่ในขอบเขตการศึกษานี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี กรมอนามัย ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 148 คน พนักงานราชการ จำนวน 16 คน ลูกจ้างประจำ 27 คน พนักงานกระทรวง จำนวน 54 คน และลูกจ้างเหมา จำนวน 56 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2561 จากงานบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี)⁵ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 301 คน มีประชากรที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวนทั้งหมด 263 คน

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion criteria)

1. เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria)

1. บุคลากรที่ลาศึกษาต่อ
2. บุคลากรที่ไม่ยินยอมให้ข้อมูล หรือตอบแบบสำรวจออนไลน์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้ข้อมูลจากการประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย จาก แบบสำรวจออนไลน์ ในช่วงเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2562 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่นำมาใช้ครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยวิธีใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ตัวแปรที่ใช้การหาค่าความเที่ยง ได้แก่

1. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.92
2. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.90
3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.91
4. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.95
5. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96
6. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ตนเองและสภาพแวดล้อม มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.82
7. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.84
8. ความผูกพันของบุคลากร มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ได้ส่งข้อมูลกลับคืนให้กับศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี นั้นนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานทางสถิติของการศึกษาวิจัย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถิติเชิงพรรณนา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบตามสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติ Independent t-test F-test (ANOVA) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.7 มีอายุ ระหว่าง 38-53 ปี ร้อยละ 36.9 อายุงานส่วนใหญ่ 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 48.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 49.8 และเป็นข้าราชการ ร้อยละ 55.1

2. ปัจจัยรายด้าน

- 1) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง
 - 3) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง
 - 4) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง
 - 5) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง
 - 6) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง
 - 7) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.67 อยู่ในระดับปานกลาง
- รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยรายด้าน

ปัจจัยรายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	2.92	0.72	ปานกลาง
2.ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	3.16	0.65	ปานกลาง
3.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	3.00	0.87	ปานกลาง
4.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	2.96	0.87	ปานกลาง
5.ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	3.16	0.76	ปานกลาง
6.ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	3.00	0.68	ปานกลาง
7.ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	2.67	0.79	ปานกลาง

2. ระดับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

ความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

ระดับความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันของบุคลากร	3.07	0.69	ปานกลาง

3. เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน รายละเอียด ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ กับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	\bar{X}	SD	Mean Difference	t	p-value
เพศ						
ชาย	43	2.95	0.74	1.44	1.208	.213
หญิง	220	3.10	0.68			

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน กับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	\bar{X}	SD	t	sig
1.อายุ					
ต่ำกว่า 24 ปี	4	3.33	0.47		
24-37 ปี	76	2.89	0.75	2.55	0.056
38-53 ปี	97	3.16	0.66		
54 ปีขึ้นไป	86	3.12	0.66		
2.ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	89	3.13	0.64		
ปริญญาตรี	131	3.08	0.68	1.849	0.139
ปริญญาโท	40	3.0	0.83		
ปริญญาเอก	3	2.2	0.38		
3. อายุงาน					
น้อยกว่า 1 ปี	15	3.29	0.33		
1-5 ปี	54	3.02	0.78		
6-10 ปี	53	2.94	0.59	1.756	0.138
11-15 ปี	13	2.82	0.84		
15 ปีขึ้นไป	128	3.15	0.69		

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี พบว่า ปัจจัยรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง รองลงมาคือปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ตนเองและสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.069 0.589 และ 0.580 ตามลำดับ รายละเอียดดัง ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน กับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี โดยใช้สถิติ Pearson Correlation

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายด้านกับความผูกพัน ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี	ค่าสัมประสิทธิ์- สหสัมพันธ์ (r)	p
1. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	0.609	<0.001
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	0.589	<0.001
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	0.580	<0.001
4. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	0.554	<0.001
5. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	0.526	<0.001
6. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	0.471	<0.001
7. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	0.415	<0.001

อภิปรายผล

ผลของการศึกษาความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยรายด้าน

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพของประชากรส่วนใหญ่ด้านเพศ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 16.3 มีช่วงอายุ 38-53 ปี ร้อยละ 36.9 ส่วนอายุงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 48.7 และมีระดับการศึกษา ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 49.8 เนื่องจากประชากรมีลักษณะที่หลากหลาย แต่มีการดำเนินงานภายใต้ต้น โยบายเดียวกัน มุ่งเพื่อผลสัมฤทธิ์เดียวกัน ฉะนั้นการดำเนินงานเพื่อสร้างความผูกพันต่อบุคลากรจึงต้องวางแผนให้เป็นมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน เพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกันของบุคลากรทั้งองค์กร

1.2 ปัจจัยรายด้าน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.16 รองลงคือปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำและปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรและผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยนั้น ว่าองค์กรมีเป้าหมายในการดำเนินงานชัดเจน และมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรน่าอยู่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอบอุ่นและเป็นกันเองสอดคล้องกับธงชัย สมบูรณ์ (2549)⁶ ส่วนปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ทั้งหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานมีการชี้แจงและรับทราบนโยบาย และโครงสร้างขององค์กรให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ทำให้หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจกันมากขึ้น ทั้งเกี่ยวกับกฎระเบียบ บทบาท กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติร่วมกัน สอดคล้องกับปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553)⁷ ส่วนปัจจัยด้านผลตอบแทน อธิบายได้ว่าหน่วยงานมีการสนับสนุนระบบสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากร ได้แก่ บ้านพักสวัสดิการ การตรวจสุขภาพประจำปี มีรางวัลคนดีศรีอนามัยประจำหน่วยงานและระดับกรม มีการจัดกิจกรรม โครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานได้แก่ กีฬาสี 50 ชะลอวัย ซึ่งการที่หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจงาน หน่วยงานและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ (2553)⁷

2. ระดับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี

จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันของประชากรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร เท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรีมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรต่าง ๆ เช่น กีฬาสี การตรวจสุขภาพบุคลากร กิจกรรมทำบุญตักบาตรมีการสื่อสารภายในหน่วยงาน การจัดสรรสวัสดิการต่างๆ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ อันจะเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า จากการที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นเต็มใจในการใช้ความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายและทันเวลา ส่งผลให้บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นจากเดิมเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า

3. เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกตาม

เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.1 ด้านเพศ เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศราวรุ โภชนะสมบัติ (2559)⁸ สรุปได้ว่า ลักษณะงานต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถ และมีแนวทางการปฏิบัติงานทั้งเพศชายและเพศหญิงอย่างความเสมอภาคกัน เกิดผลงานจากความรู้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติงานโดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านอายุ พบว่า อายุที่ต่างกันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ รินทร์ลภัส อรรถเรืองไชย (2557)⁹ และปาริชาติ บัวเป็ง (2554)¹⁰ อธิบายได้ว่าอายุของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จะแตกต่างกันแต่บุคลากรทุกช่วงอายุก็มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเหมือนกัน

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ รินทร์ลภัส อรรถเรืองไชย (2557)⁸ และปาริชาติ บัวเป็ง (2554)¹⁰ อธิบายได้ว่าบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าบุคลากรทุกระดับการศึกษาล้วนแต่มีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับและการตอบสนองจากองค์กรเหมือนกัน แม้ว่าบุคลากรมีระดับการศึกษาที่ต่างกันแต่ก็มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจเดียวกัน ภายใต้นโยบายเดียวกัน โดยอธิบายได้ว่า เนื่องจากองค์กรใช้หลักการในการบริหารบุคลากร โดยการเลือกบุคลากรที่มีความรู้เหมาะสมตรงกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนตรงความสามารถของบุคคล นั้นๆ

3.4 ด้านอายุงาน พบว่า อายุงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศราวรุ โภชนะสมบัติ (2559)⁸ และกรรณก เจริญสุข (2560)¹¹ เนื่องจากองค์การให้สิทธิและสวัสดิการด้านต่างๆกับบุคลากร ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน และการคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรไม่ว่าจะระยะเวลาานานเท่าใด การได้รับสิทธิก็ยังคงได้รับเหมือนเดิม

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน

4.1 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศราวุฑ โภชนะสมบัติ (2559)⁸ อธิบายได้ว่า ลักษณะขององค์กร ได้แก่นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ขององค์กรเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป มีนโยบายและระบบการทำงานที่มีทิศทางการทำงานชัดเจน มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง

4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ พบว่า บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ บัวเป็ง (2554)¹⁰ อธิบายได้ว่าองค์กรได้สร้างคุณค่าของงาน และกำหนดลักษณะงานให้มีความท้าทาย ส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ลักษณะของงานก็ตรงกับความถนัดของบุคลากร มีอิสระในงานและได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4.3 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร พบว่า บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร สอดคล้องกับปาริชาติ บัวเป็ง (2554)¹⁰ อธิบายได้ว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.4 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร อธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงล้วนมีส่วนในการช่วยแนะนำและสอนงาน เป็นผู้นำที่มีความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ทั้งยังมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมภายในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรถ้าผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรแล้วย่อมจะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีทั้งต่อผู้บริหารและองค์กรดังเช่นการศึกษาของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558)¹² ได้ศึกษาไว้

4.5 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร อธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้นำที่มีความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ทั้งยังมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมภายในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรถ้าผู้บริหารสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรแล้วย่อมจะทำให้บุคลากรมีความศรัทธาในตัวผู้บริหารและองค์กรดังเช่นการศึกษาของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558)¹² ได้ศึกษาไว้

4.6 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม บุคลากรศูนย์

อนามย์ที่ 5 ราชบุรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมทั้งทางกายและทางใจ และครอบครัวให้การสนับสนุน และมีการจัดการตนเองเกี่ยวกับภาระต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีโอกาสที่หากิจกรรมในการสร้างความสุขให้กับตนเอง

4.7 ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน บุคลากรศูนย์อนามย์ที่ 5 ราชบุรี มีระดับความ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการของหน่วยงานและมีการยกย่องชมเชยจากผลการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ด้านองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายและทิศทาง กรอบการทำงาน และบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน ให้ความสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร (career path) มีการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวางแผนการบริหารองค์กร การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ควรจากทุกฝ่าย ทุกงาน ร่วมกันกำหนดขึ้นมา ทำให้เกิดการยอมรับ บุคลากรจะรู้สึกผูกพันและยินดีที่จะปฏิบัติตาม และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานนั้นด้วย

1.2 ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง หัวหน้างานควรแนะนำสอนงาน และสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานหัวหน้างานจะต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบจากข้อผิดพลาดนั้น หัวหน้างานควรมีการพัฒนางานโดยให้มีการประชุมภายในฝ่ายงานเพื่อพัฒนาการทำงานในแต่ละฝ่าย ให้บุคลากรในกลุ่มงาน/ฝ่าย เสนอความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางในการแก้ปัญหา และองค์กรควรกำหนดขอบเขตอำนาจความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานให้เหมาะสม ครอบคลุม และหัวหน้างานสามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตนั้น เป็นต้น

1.3 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หน่วยงานได้จ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามระเบียบของทางราชการ และมีการพัฒนาสมรรถภาพทางกายและมีกิจกรรมที่เสริมสร้างพลังใจให้กับบุคลากร อีกทั้งควรมีการสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การให้บริการ Fitness center ฟรี การจัดกิจกรรม/โครงการส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มอบรางวัลคนดีศรีอนามย์ให้แก่บุคลากรของกรมอนามย์เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรทุกปี เพื่อปรับปรุงและพัฒนารูปแบบกิจกรรมที่จะใช้ในการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยความผูกพันของบุคลากร โดยเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนงาน/โครงการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันขององค์กรได้ตรงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- 1.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2561).คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0.กรุงเทพฯ
- 2.กระทรวงสาธารณสุข (2560).ผลการสำรวจค่าเฉลี่ยความสุข โดยเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง.นนทบุรี
- 3.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี (2560).ความผูกพันบุคลากร.ราชบุรี
- 4.กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย 2561.นนทบุรี
- 5.งานบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 5.ข้อมูลบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 (ณ พฤศจิกายน 2561).ราชบุรี
- 6.ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร.กรุงเทพมหานคร : ปรามูชส์ยาม
- 7.ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ. (2553).ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์).มหาวิทยาลัยมหิดล
- 8.ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.
- 9.รินทร์ภัส อรรถเชียรไชย. (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ . มหาวิทยาลัยมหิดล/นครปฐม.
- 10.ปาริชาติ บัวเป็ง.(2554).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).การค้นคว้าอิสระ.คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- 11.กรกนก เจริญสุข.(2560).การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ.การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12 ประจำปี 2560 มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- 12.ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี.(2558).การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจ ในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ