

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
วัน/เดือน/ปี : ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔  
หัวข้อ : การเผยแพร่ผลงานวิชาการบนเว็บไซต์ (Research)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :

เอกสารจำนวน ๑๓ หน้า

- ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(English) FACTORS RELATED TO ORGANIZATION ENGAGEMENT OF PERSONNEL IN VIBHAVADI HOSPITAL, VIBHAVADI DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE.

Link ภายนอก: (ถ้ามี) : ..... สืบค้น ๐๕ ๐๗ ๐๗ ๒๐๒๔ .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

พิชญญา เพชรชัย

(นางสาวพิชญญา เพชรชัย)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้อนุมัติรับรอง

กบ

(.....นายสิงห์นครณ์ ใจชื่น)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

กบ ดินทรวิภา  
(นางอัมพร ดินทรวิภา)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

วันที่ ๗ เดือน กค พ.ศ. ๖๕

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

FACTORS RELATED TO ORGANIZATION ENGAGEMENT OF PERSONNEL

IN VIBHAVADI HOSPITAL, VIBHAVADI DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE

รุ่งโรจน์ ทรัพย์สุนทร

โรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

RUNGROTE SUBSOONTORN

VIBHAVADI HOSPITAL, VIBHAVADI DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE

บทคัดย่อ

ที่มา: ปัจจุบันโรงพยาบาลวิภาวดีประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 ที่ผ่านมา มีอัตราการโอนย้ายลาออกของบุคลากรอยู่ที่ประมาณปีละ 7-12 คน ทำให้เกิดความยากลำบากในการบริหารปฏิบัติการให้บริการประชาชน

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาล ของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี

ระเบียบวิธีวิจัย: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาล จำนวน 134 คน ใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ โทสแควร์และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย: ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี อยู่ในระดับสูง ( $x=3.84, S.D.=0.51$ ) มากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $x=4.08, S.D.=0.58$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $x=4.00, S.D.=0.58$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $x=3.44, S.D.=0.57$ ) ตามลำดับ

สรุปผล: อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ระดับการศึกษาและกลุ่มงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มงานอื่นๆมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มงานการพยาบาล ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ภูมิลำเนา และโรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร บุคลากร ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

### Abstract

**Background:** At present, Vibhavadi Hospital is facing a shortage of personnel. Since the fiscal year of the past 2017, the transfer rate for personnel resignation is approximately 7-12 people per year. Causing difficulties in the administration of public service operations.

**Objectives:** This research aimed to study the level of engagement and factors that correlate with hospital engagement of personnel in Vibhavadi Hospital, Vibhavadi District, Suratthani Province.

**Methods:** The population used in this study is the total number of personnel in the hospital was 134 people. Questionnaires were used to collect the data. The questionnaire was divided into 3 parts: the respondents' personal status data. Opinions about operational motives and opinions on feelings of attachment to the hospital. The data were analyzed using Chi Square and Pearson's correlation statistics.

**Results:** The level of engagement with the organization of personnel in Vibhavadi Hospital The high level ( $x = 3.84$ ,  $SD = 0.51$ ), in the ranking of the 3 highest mean, is the willingness to devote a lot of effort in performing operations for the benefit of the organization ( $x = 4.08$ ,  $SD = 0.58$ ), followed by strong confidence and acceptance of the organization's goals and values ( $x = 4.00$ ,  $SD = 0.58$ ) and the strong desire to maintain the organization's membership ( $x = 3.44$ ,  $SD = 0.57$ ), respectively

**Conclusion:** Age was positively correlated with organizational commitment. While the education level and work groups Have a negative relationship with the organization the lower education level of the bachelor's degree was higher to the organization than the bachelor's degree or higher, and other work groups were more committed to the organization than the nursing work, gender, marital status, position, length of work, income. Homeland and congenital disease have no relationship with the organization. Achievement factor in work, Acceptance factor, Characteristics of the interesting work factors, Responsibility factor, Progress factor, Compensation and benefits factors, Relationship factors with supervisors, Relationship factors with co-workers, Supervisory factors Policy and organizational factors, working conditions factor, Personal life factors, and job security factors Have a positive relationship with the organization.

**Keyword:** Organization engagement, Personnel, Motivating factor, Support factor

## บทนำ

โรงพยาบาลวิภาวดีเป็นโรงพยาบาลระดับ F2 ขนาด 30 เตียง ตั้งอยู่ในอำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ห่างจากตัวเมืองประมาณ 70 กิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยเทือกเขาและที่ราบสูง มีที่ราบลุ่มประมาณ 1 ใน 3 ของพื้นที่ พื้นที่บางส่วนยังถูกรันคาร ไม่มีถนนของทางหลวงแผ่นดินตัดผ่าน มีบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด 134 คน เป็นข้าราชการ 63 คน พนักงานราชการ 1 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 54 คน และ ลูกจ้าง 16 คน<sup>(1)</sup> ให้บริการด้านการแพทย์แก่ผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ให้บริการด้านการ ส่งเสริม ป้องกัน และการรักษา การออกแบบ การบริการเน้นการให้ความสำคัญกับผู้ป่วยเป็นอันดับแรกตั้งนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกส่วนจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจมีกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแต่ทุกปีที่ผ่านมาก็ยังมีบุคลากรของโรงพยาบาล โอน ย้าย และลาออกหมดโดย 4 ปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560-2563 มีอัตราการโอน ย้าย ลาออกของบุคลากรอยู่ที่ประมาณปีละ 7-12 คน<sup>(1)</sup>

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดีจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่ง ยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากรมีความรักความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับ โรงพยาบาลต่อไปรวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูล ต่างๆที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆเช่นปัญหาการลาออก ของบุคลากรและจะทำให้บุคลากรเกิดความรักต่อโรงพยาบาล

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อ โรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาล วิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ประโยชน์

- 1.ทราบถึงระดับความผูกพันต่อ โรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ โรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาล วิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง

ประชากร คือบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลวิภาวดีทั้งหมด จำนวน 134 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 63 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 54 คน และลูกจ้างจำนวน 16 คน ทำการศึกษาระหว่างเดือนมีนาคม 2564 ถึงเดือนเมษายน 2564

กลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัครเข้าร่วม โครงการ (Inclusion Criteria)

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่สามารถอ่านและเขียนหนังสือได้ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลวิภาวดี อย่างน้อย 6 เดือน

เครื่องมือ

แบบสอบถาม “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติ งานรายได้แผนกภูมิคุ้มกัน และโรคประจำตัว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปร 2 หมวด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert' Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย

หมวดที่ 1 ด้านปัจจัยจูงใจจำนวน 15 ข้อ เป็นคำถามที่มีลักษณะเชิงบวก (Positive) จำนวน 15 ข้อ

หมวดที่ 2 ด้านปัจจัยก้ำจุนจำนวน 25 ข้อ เป็นคำถามที่มีลักษณะเชิงบวก (Positive) จำนวน 25 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบ Likert ชนิด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น      เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม

เห็นด้วยอย่างมาก	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1	คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของเบสท์<sup>(2)</sup> แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.24-5.00	หมายถึง แรงงูใจระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.43-4.23	หมายถึง แรงงูใจระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.62-3.42	หมายถึง แรงงูใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.61	หมายถึง แรงงูใจระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง แรงงูใจระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปร 3 หมวด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง จำนวน 15 ข้อ

หมวดที่ 1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามที่มีลักษณะเชิงบวก (Positive) จำนวน 4 ข้อ คำถามที่มีลักษณะเชิงลบ (Negative) จำนวน 1 ข้อ

หมวดที่ 2 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามที่มีลักษณะเชิงบวก (Positive) จำนวน 3 ข้อ คำถามที่มีลักษณะเชิงลบ (Negative) จำนวน 2 ข้อ

หมวดที่ 3 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรจำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามที่มีลักษณะเชิงบวก (Positive) จำนวน 5 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบ Likert ชนิด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม	
เห็นด้วยอย่างมาก	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างมาก 1 คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์การแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของเบสท์<sup>(2)</sup> แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรายกษณ์} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.24-5.00	หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.43-4.23	หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.62-3.42	หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.61	หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง มีความรู้สึกผูกพันระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มความผูกพันต่อโรงพยาบาลเป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นจากมุมมองหรือประสบการณ์ของตนเอง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแนวคำถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมด้านภาษา รวมทั้งเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนน แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งผลการทดสอบ IOC = 0.86 คะแนนสรุปได้ว่าแบบสอบถามออกได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรต่าง โรงพยาบาล จำนวน 30 ราย และนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง โดยข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หาความเชื่อมั่นโดยวิธีการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งวิเคราะห์ได้รวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.90

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)  
 2. ความผูกพันต่อโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของเบสท์<sup>(2)</sup>

3. การทดสอบสมมุติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนัดพบกับบุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดหมายจะเข้ามาเก็บแบบสอบถามกลับคืนอีก 2 สัปดาห์ เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และคัดเลือกรูปแบบสมบูรณไว้เพื่อนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.00 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.20 มีสถานภาพคู่/สมรส คิดเป็นร้อยละ 50.00 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.40 ตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 39.20 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 38.80 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 44.60 เป็นกลุ่มงานการพยาบาล ร้อยละ 36.90 เป็นคนต่างอำเภอ ร้อยละ 53.10 มีโรคประจำตัวเป็นโรคอื่นๆ ได้แก่ ไขมันในเลือดสูงและภูมิแพ้ ร้อยละ 15.10

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสรุป อยู่ในระดับสูง ( $x = 3.86$ ,  $S.D. = 0.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $x = 4.16$ ,  $S.D. = 0.59$ ) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับกับผู้บังคับบัญชา ( $x = 4.12$ ,  $S.D. = 0.79$ ) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $x = 4.06$ ,  $S.D. = 0.65$ ) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรในโรงพยาบาล  
วิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
ความสำเร็จของงาน	4.05	0.60	สูง	4
การยอมรับนับถือ	3.78	0.67	สูง	10
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.06	0.65	สูง	3
ความรับผิดชอบ	4.16	0.59	สูง	1
ความก้าวหน้า	3.43	0.91	สูง	13
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.45	0.80	สูง	12
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.12	0.79	สูง	2
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.73	สูง	5
การนิเทศงาน	3.95	0.72	สูง	7
นโยบายและการบริหาร	3.97	0.62	สูง	6
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.46	0.70	สูง	11
สภาพชีวิตส่วนตัว	3.84	0.79	สูง	9
ความมั่นคงในงาน	3.87	0.66	สูง	8
รวม	3.86	0.47	สูง	

3.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสรุปอยู่ในระดับสูง ( $x=3.84, S.D.=0.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $x=4.08, S.D.=0.58$ ) รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $x=4.00, S.D.=0.58$ ) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $x=3.44, S.D.=0.57$ ) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ ของบุคลากรในโรงพยาบาลวิภาวดี  
อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	ระดับความผูกพัน	อันดับ
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.00	0.58	สูง	2
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.44	0.57	สูง	3
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.08	0.58	สูง	1
รวม	3.84	0.51	สูง	

4. ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษาและกลุ่มงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มงานอื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มงานการพยาบาล

เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ภูมิลำเนา และโรคประจำตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์	P-value	ความสัมพันธ์
อายุ	.181*	0.05	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ระดับการศึกษา	-.203*	0.05	มีความสัมพันธ์ทางลบ
กลุ่มงาน	-.290**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางลบ

5.ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์	P-value	ความสัมพันธ์
ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	.388**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านการยอมรับนับถือ	.360**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	.430**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความรับผิดชอบ	.317**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความก้าวหน้า	.230**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.358**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.600**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.522**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านการนิเทศงาน	.532**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	.608**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านสภาพการทำงาน	.371**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านชีวิตส่วนตัว	.524**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความมั่นคงในงาน	.531**	0.01	มีความสัมพันธ์ทางบวก

#### สรุปและอภิปรายผล

1.ระดับความผูกพันของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับสูง ( $X=3.84, S.D.=0.51$ ) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิตยา บ้านโก้<sup>(3)</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐศูนย์ฝึกพาลิชัยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ( $X=3.84, S.D.=0.49$ ) และการศึกษาของ กนกพร กระจางแสง<sup>(4)</sup> ที่ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการ

สนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนครชน ( $X=3.62, S.D.=0.61$ ) และการศึกษาของ โสมย์สิทธิ์ มูลทองทิพย์<sup>(๑)</sup> ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพง จังหวัดกาญจนบุรี ( $X=4.16, S.D.=0.49$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดสามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะสถานที่และบุคลากรในกลุ่มที่ศึกษามีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือเป็นสถานที่ราชการบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงาน อายุประมาณ 30-40 ปี การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ และระยะเวลาที่ทำงานมาส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ปี

2.ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาล ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลวิภาวดี อำเภอลำลูกกา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าอายุ ( $r=0.181$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ระดับการศึกษา ( $r=-0.203$ ) และกลุ่มงาน ( $r=-0.290$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และกลุ่มงานอื่นๆมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มงานการพยาบาล ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา บ้านโก้<sup>(๒)</sup> ที่บอกว่าอายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจจะเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานและตำแหน่งที่ตั้งวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการศึกษาดังกล่าว

3.ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จากการวิจัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้าน 8 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการบริหารงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยทรัพยากรด้าน“บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังนั้นการที่บุคลากรได้รับแรงจูงใจจากองค์กรก็อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ถ้าบุคลากรยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแล้วแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กร ไปก็ลดน้อยลง ไปเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากงกพร กระจางแสง<sup>(๓)</sup> พบว่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนครชน ( $\beta=0.649, p<0.001$ )

4.ระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยสรุป อยู่ในระดับสูง ( $x=3.84, S.D.=0.51$ ) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $x=4.08, S.D.=0.58$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

( $x=4.00$ ,  $S.D.=0.58$ ) และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $x=3.44$ ,  $S.D.=0.57$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา บ้านโก้<sup>(๕)</sup> ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในอันดับสูงสุด และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในลำดับต่ำสุด แต่จะไม่สอดคล้องกับการศึกษาของโสมย์สิริ มุลทองทิพย์<sup>(๖)</sup> ที่พบว่าด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในลำดับสูงสุดและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณารายละเอียดสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกัน คือบุคลากรในกลุ่มที่ศึกษามีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ วิทยฐานะ อายุการทำงานไม่ถึงสิบปี และการศึกษาปริญญาตรี ส่วนปัจจัยที่ทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกัน คือการวิจัยหนึ่งเป็นการศึกษาวิจัยในองค์กรเดียว ส่วนอีกการวิจัยเป็นการศึกษาในหลายๆองค์กรรวมกัน ซึ่งแต่ละองค์กรลักษณะงานและบริหารภายในอาจจะไม่เหมือนกัน เมื่อนำมาศึกษารวมกันผลที่ได้ อาจแตกต่างจากการศึกษาในองค์กรเดี่ยวๆ

องค์ความรู้สำคัญจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลวิภาวดีที่ต่ำที่สุด คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในลำดับที่ต่ำสุด( $x=3.43$ ,  $S.D.=0.91$ ) เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ สามารถนำไปแก้ไขปัญหาองค์กร โดยโรงพยาบาลควรที่จะมีการประชุมที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เพื่อวางแผนสนับสนุนความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกไตรมาส โดยมีการวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาวเพื่อเป็นการหมุนเวียนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและไม่กระทบต่องานประจำ ได้แก่ สนับสนุนการพัฒนาทักษะ ผูกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมการไปศึกษาดูงาน และสนับสนุนให้มีการไปศึกษาต่อในส่วนที่ยังขาดผู้มีความรู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในลำดับต่ำรองลงมา ( $x=3.45$ ,  $S.D.=0.80$ ) เนื่องมาจากอัตราเงินเดือนของบุคลากรภาครัฐไม่ได้สูงนักเทียบกับเอกชน เป็นบุคลากรจบใหม่ฐานเงินเดือนต่ำ โรงพยาบาลสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนได้ โดยการที่จ่ายค่าตอบแทนต่างๆให้ตรงตามเวลา ไม่ค้างจ่ายค่าตอบแทน และเพิ่มสวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่มีผลเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้น้อย ( $x=3.46$ ,  $S.D.=0.70$ ) ที่มบริหาร โรงพยาบาลควรที่จะสำรวจเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานเพิ่มเติมหรือซ่อมแซมอุปกรณ์จำเป็นที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มแสงสว่าง ให้บรรยากาศถ่ายเท ปลุกดันไม้เพิ่มให้ร่มรื่น และมีมาตรการเพิ่มความปลอดภัยให้แก่บุคลากรขณะปฏิบัติงาน

## จริยธรรมการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่โครงการวิจัย STPHO2021-005 วันที่ 9 เมษายน 2564

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาของ ดร.สมหมาย คชนาม ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิจัยผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- 1.รายงานบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลวิภาวดี ปี2563. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS).
2. Best W. John. Research in Education. Boston MA.: Allyn and Bacon. 1997.
3. นิตยา บ้านโก้. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐศูนย์ฝึก พาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2558. [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ม.ค. 2564] จาก: [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/5703010149\\_3756\\_2704.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/5703010149_3756_2704.pdf).
4. กนกพร กระจางแสง. อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนครชน. วิทยานิพนธ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2560:122 [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2564] จาก: [http://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/11-26/Journal11\\_26\\_10.pdf](http://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/11-26/Journal11_26_10.pdf).
5. โสมย์สิรี มุลทองทิพย์. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2556:45 [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2564] จาก [http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snmcn/Somsiree\\_Moontongtip/fulltext.pdf](http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snmcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf).