



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ๐-๗๗๒๗-๒๗๘๔

ที่ สฎ ๐๐๓๓๓.๐๐๑ / ๕๑๑๐

วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง อนุญาตนำข้อมูลเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตามที่ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาเผยแพร่ผลงานวิชาการบนเว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยพิจารณาผลงานวิชาการ เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี (English) Factors Related to Organization Engagement of Personnel at Chaiya Public Health District Network, Suratthani Province. เป็น ผลงาน ของ นายสุรียา เชื้องช้าง ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความประสงค์นำผลงานที่ผ่านการพิจารณาเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังรายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายวิสุทธิ สุขศรี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายอรณกร สมเกียรติกุล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริหารสาธารณสุข) ปฏิบัติราชการ
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัน/เดือน/ปี : ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

หัวข้อ : การเผยแพร่ผลงานวิชาการบนเว็บไซต์ (Research)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :

เอกสารจำนวน ๑๓ หน้า

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(English) Factors Related to Organization Engagement of Personnel at Chaiya Public Health
District Network, Suratthani Province.

Link ภายนอก: (ถ้ามี): [๓๒๒๒๐๖๒๕๖๖](#)

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ศิริณ เพชรชัย

(นางสาวศิริณ เพชรชัย)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

(นายศรุตยา สุทธิรักษ์)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ธีพร จันทรวงศ์

(นางธีพร จันทรวงศ์)

นักเทคโนโลยีสารสนเทศชำนาญการ

วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Factors Related to Organization Engagement of Personnel at Chaiya Public Health District Network,
Suratthani Province.

สุริยา เชื้อช้าง

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกาะสมุย

SURIYA CHEUNGCHANG

Koh Samui Public Health Office

บทคัดย่อ

ที่มา: ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญของบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ความปรารถนาดี ความเต็มใจทุ่มเท และการมีความสุขในการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ระเบียบวิธีการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 201 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัย: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34, S.D. = .553$) เมื่อจำแนกตามปัจจัยรายชื่อ พบว่า ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.81, S.D. = .451$) ข้อ 1) ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ($\bar{X} = 4.77, S.D. = .452$) และข้อ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.74, S.D. = .461$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ปัจจัยความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = .543$) เมื่อจำแนกตามปัจจัยรายชื่อ พบว่า ข้อ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.68, S.D. = .496$) ข้อ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากร ($\bar{X} = 4.68, S.D. = .506$) ข้อ 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของบุคลากร ($\bar{X} = 4.08, S.D. = .646$) ส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก

สรุปผล: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านค่านิยมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา

Abstract

Source: Commitment to the organization. It is important that personnel have good feelings towards the organization, have confidence accept the goal goodwill willing to devote and be happy to be a part of the organization.

Objectives: To study the level of organizational commitment of Personnel at Chaiya Public Health District Network, Suratthani Province and to study factors related to organizational commitment of Personnel at Chaiya District Health Service Network, Suratthani Province.

Methods: It is a survey research sample group. is person at Chaiya Public Health District Network, Suratthani Province, 201 people using a questionnaire. and analyze the data by using descriptive statistics and inferential statistics.

Results: Organizational commitment of Personnel at Chaiya District Health Service Network, Suratthani Province. Performance Motivation Level The overall figure was high ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= .553) When classified by individual factors, it was found that No.4) Responsibility ($\bar{X} = 4.81$, S.D.= .451) No.1) Achievement in working ($\bar{X} = 4.77$, S.D.= .452) and No.3) The nature of work performed ($\bar{X} = 4.74$, S.D.= .461) were at high levels, respectively. The feeling of commitment to the overall organization was high ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .543). When classified by individual factors, it was found that No.3) Willingness to put a lot of effort into performing work for the benefit of the organization ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= .496) No.1) strong confidence and acceptance of the organization's goals and values of personnel ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= .506) and No.2) Strong desire to maintain The organizational membership of the personnel ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= .646) was mainly at the high level.

Conclusion: Motivation to perform various tasks of personnel at Chaiya Public Health District Network, Suratthani Province that responsibility, relationship with supervisors/heads of departments and relationship with colleagues The motivation factor sustaining aspect that affects organizational engagement in performance all affect the motivation to work. Organizational commitment is a useful attitude toward working with an organization. to push the organization able to operate efficiently and is an important force in leading the organization. drive forward towards the goals that have been set.

Keywords: Engagement to the organization Chaiya Public Health District Network Suratthani Province

บทนำ

เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา ประกอบด้วย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 9 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไชยามี โรงพยาบาลไชยาเป็นแม่ข่าย ซึ่งเป็น โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง กำลังขยายเป็น 120 เตียง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข จำนวน 403 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 172 คน พนักงานราชการ 2 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 79 คน ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน 26 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน 102 คน จ้างเหมา 19 คน ให้บริการด้านการแพทย์ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ให้บริการด้านการส่งเสริม ป้องกัน และการรักษา การบริการเน้นการให้ความสำคัญกับผู้ป่วยเป็นอันดับแรก ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกส่วนนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความเต็มใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปีที่ผ่านมา ยังมีบุคลากรของเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา โอน ย้าย และลาออกมตลอด ในปีงบประมาณ 2562 2563 และ 2564 มีอัตราการโอน ย้าย ลาออก ของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขอยู่ที่ 8, 17, 19 คน^(๑) ตามลำดับ

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำมาใช้ประโยชน์เพิ่มแรงจูงใจ สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานต่อไป การพัฒนาในงานบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออก ทำให้บุคลากรเกิดความรัก องค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประโยชน์

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์และ สาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. นำผลการศึกษาที่ได้มาจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันในองค์กร และจัดกิจกรรมเชิงรุกแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานและพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็น ความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรและเพื่อจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการ ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร^๘

เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา หมายถึง หน่วยบริการปฐมภูมิหรือหน่วยบริการสุขภาพ ในอำเภอไชยา ที่รวมตัวกัน และขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิเพื่อให้บริการสุขภาพบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มุ่งหมาย ดูแลสุขภาพของบุคคลในเขตพื้นที่รับผิดชอบในลักษณะองค์รวม ตั้งแต่แรก ต่อเนื่อง และผสมผสาน ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ โดยหน่วยบริการปฐมภูมิหรือเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิที่ประกอบด้วย แพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวและคณะ ผู้ให้บริการสุขภาพปฐมภูมิ รวมทั้งเชื่อมโยงกับครอบครัว ชุมชน และบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ^๙ ตามพระราชบัญญัติสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลระหว่าง 4 มกราคม ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2566

ประชากร คือ บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

- 1) บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลไชยา
- 2) บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไชยา
- 3) บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 9 แห่ง

จำนวน 403 คน^{๑๐}

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี กำหนดขนาดของกลุ่มตามสูตร Yamane^(๑๑) และการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) จำนวน 201 คน

เกณฑ์การคัดเข้ากลุ่มตัวอย่าง (Inclusion criteria) 1) เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลไชยา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไชยา 2) ปฏิบัติงานในช่วงการเก็บข้อมูล

เกณฑ์การคัดออกจากการศึกษา (Exclusion criteria)

- 1) ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน 2) ไม่อยู่ระหว่างการปฏิบัติงานในช่วงการเก็บข้อมูล

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปร 2 หมวด รวมทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ เกณฑ์การ ให้คะแนน

แบ่งเป็น 5 ระดับ⁽¹⁰⁾ และเกณฑ์การแปรผลค่าคะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ⁽⁹⁾

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า Index of Item Objective Congruence เท่ากับ 0.97 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)⁽¹¹⁾ เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังโรงพยาบาลไชยาและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไชยา โดยผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และขอให้ช่วยดำเนินการเก็บแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์หาสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง⁽¹²⁾ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โดยหาค่าไคสแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) แปรผลบอกทิศทางและขนาด 5 ระดับ⁽¹³⁾

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาจำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.10 อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 37.3 มีคู่สมรส ร้อยละ 47.3 การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.7 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 44.8 สังกัดโรงพยาบาลไชยา ร้อยละ 70.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 56.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 33.3 เป็นกลุ่มงานการพยาบาล ร้อยละ 44.3 เป็นคนอำเภอไชยา ร้อยละ 78.1 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 89.1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=201)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	16.92
หญิง	167	83.08
2. อายุ		
≤ 20 ปี	2	1.00
20 - 30 ปี	75	37.31

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=201) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.อายุ (ต่อ)		
31 – 40 ปี	51	25.37
41 – 50 ปี	48	23.88
51 – 60 ปี	25	12.44
3.สถานภาพสมรส		
โสด	93	46.27
คู่/สมรส	95	47.26
หย่า/หม้าย	13	6.47
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	6	2.99
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	26	12.94
อนุปริญญา/ปวส.	15	7.46
ปริญญาตรี	148	73.63
ปริญญาโท	6	2.99
5.ตำแหน่งในปัจจุบัน		
ลูกจ้าง	79	39.30
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	28	13.93
พนักงานราชการ	4	1.99
ข้าราชการ	90	44.78
6.ระดับ		
ไม่มี	109	54.23
ข้าราชการปฏิบัติงาน	7	3.48
ข้าราชการชำนาญงาน	8	3.98
ข้าราชการปฏิบัติการ	16	7.96
ข้าราชการชำนาญการ	58	28.86
ข้าราชการชำนาญการพิเศษ	2	1.00
ข้าราชการเชี่ยวชาญ	1	0.50

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=201) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7.สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	56	27.86
โรงพยาบาล	141	70.15
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	4	1.99
8.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
≤ 5 ปี	113	56.22
6 – 10 ปี	29	14.43
11 – 15 ปี	15	7.46
16 – 20 ปี	3	1.49
≥ 20 ปี	41	20.40
9.ระดับรายได้รวมทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนของท่าน		
≤ 10,000 บาท	42	20.90
10,000 – 20,000 บาท	67	33.33
20,001 – 30,000 บาท	25	12.44
30,001 – 40,000 บาท	11	5.47
40,001 – 50,000 บาท	20	9.95
≥ 50,000 บาท	36	17.91
10.กลุ่มงานที่สังกัด		
กลุ่มงานบริหาร	40	19.90
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	8	3.98
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว	6	2.99
กลุ่มงานการแพทย์	18	8.96
กลุ่มงานทันตกรรม	3	1.49
กลุ่มงานเภสัชกรรม	3	1.49
กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	5	2.49
กลุ่มงานการแพทย์แผนไทย	10	4.98
กลุ่มงานการพยาบาล	89	44.28
กลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์รวม	3	1.49

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=201) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10. กลุ่มงานที่สังกัด (ต่อ)		
กลุ่มงานประกันสุขภาพและยุทธศาสตร์	10	4.98
กลุ่มงานโภชนาศาสตร์	1	0.50
กลุ่มงานจิตเวช ยาเสพติด	5	2.49
11. ภูมิภาค		
อำเภอไชยา	157	78.11
ต่างอำเภอ/ต่างจังหวัด	44	21.89
12. โรคประจำตัว		
ไม่มีโรคประจำตัว	179	89.05
มีโรคประจำตัว	22	10.95
- โรคความดันโลหิตสูง	8	3.98
- โรคเบาหวาน	3	1.49
- โรคไต	2	1.00
- โรคหอบ/ภูมิแพ้	3	1.49
- โรคอื่นๆ	9	4.48

2. ผลการศึกษาในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .553) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .451) รองลงมาคือ ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = .452) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .461) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ (n=201)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	4.77	.452	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.60	.600	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.74	.461	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.81	.451	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	4.43	.705	มาก
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.17	.804	มาก

ตารางที่ 2 แสดงสรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ (n=201) (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
7.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าฝ่าย	4.71	.569	มาก
8.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.71	.569	มาก
9.ด้านการนิเทศงาน	4.70	.574	มาก
10.ด้านนโยบายและการบริหาร	4.65	.527	มาก
11.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	.690	มาก
12.ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	4.61	.590	มาก
13.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.56	.622	มาก
รวม	4.34	.553	มาก

3. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.59) พิจารณารายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.74) รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.54) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.49) ดังตารางที่ 3 ตารางที่ 3 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ (n=201)

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	4.68	.506	มาก
2.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.08	.646	มาก
3.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์	4.68	.496	มาก
รวม	4.37	.543	มาก

4. ผลการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1) ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)¹⁶⁾ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางลบ ซึ่งกล่าวได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติของบุคลากรกับความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2=6.636$, p-value=.576) แต่ปัจจัยความสัมพันธ์ด้านความเต็มใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นเป็นทิศทางบวก

และด้านกลุ่มงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางลบ ซึ่งกล่าวได้กลุ่มงานที่สังกัดของบุคลากรกับความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2 = 19.578$, p -value = .710) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร (n=201)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
	ความเชื่อมั่น	ความปรารถนา	ความเต็มใจ	รวม
1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.315	.824	.119*	.576**
2. กลุ่มงานที่สังกัด	.625	.446	.904	.710

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

2) ผลการศึกษาค่าไคสแควร์ (Chi-square) ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าด้านอายุและด้านรายได้ ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($X^2 = 6.305$, P -value = .613), ($X^2 = 9.071$, p -value = .525) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าไคสแควร์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร (n=201)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	
	X^2	P-value
1. อายุ	6.305	.613
2. รายได้	9.071	.525

* p -value = <.05

4.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่าตัวแปรทั้งสองโดยรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2 = 0.687$, $P < 0.01$) เมื่อศึกษารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2 = 0.657$, $P < 0.01$) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2 = 0.541$, $P < 0.01$), ($r^2 = 0.540$, $P < 0.01$), ($r^2 = 0.537$, $P < 0.01$) ในด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2 = 0.309$, $P < 0.01$) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร (n=201)

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
	ความเชื่อมั่น	ความปรารถนา	ความเต็มใจ	รวม
1. ด้านความสัมพันธ์ผลในการทำงาน	0.311**	0.560**	0.441**	0.541**
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.244**	0.735**	0.369**	0.540**
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.294**	0.907**	0.440**	0.657**
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.288**	0.627**	0.399**	0.537**
5. ด้านความก้าวหน้า	0.107	0.382**	0.291**	0.309**
รวม	0.318**	0.842**	0.520**	0.687**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

4.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่าตัวแปรทั้งสองโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันเป็นค่าสหสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2=0.694, P<0.01$) เมื่อศึกษารายด้านพบว่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r^2=0.573, P<0.01$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r^2=0.558, P<0.01$) ด้านการนิเทศงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากัน ($r^2=0.501, P<0.01$) และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r^2=0.303, P<0.01$) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กร (n=201)

ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร			
	ความเชื่อมั่น	ความปรารถนา	ความเต็มใจ	รวม
1.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.182**	0.316**	0.232**	0.303**
2.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.171*	0.383**	0.347**	0.366**
3.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.466**	0.424**	0.432**	0.573**
4.ด้านการนิเทศงาน	0.309**	0.558**	0.342**	0.501**
5.ด้านนโยบายและการบริหาร	0.323**	0.523**	0.500**	0.558**
6.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.227**	0.443**	0.369**	0.426**
7.ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	0.302**	0.378**	0.438**	0.471**
8.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.292**	0.450**	0.462**	0.501**
รวม	0.436**	0.653**	0.573**	0.694**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

สรุปและอภิปรายผล

1.ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.1 อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพ โสด ร้อยละ 46.27 และมีคู่/สมรส ร้อยละ 47.26 ใกล้เคียงกัน การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีเป็นข้าราชการ กลุ่มงาน การพยาบาล โรงพยาบาล ไซยา ส่วนใหญ่เป็นคนอำเภอไซยา และปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

2.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.87$) พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.58$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าฝ่าย ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 1.19$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.55$) ตามลำดับ

3.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.59$) พิจารณารายข้อเรียงลำดับ 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.74$) รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.54$) และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.49$) ตามลำดับ

4.ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าแรงจูงใจด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางลบ โดยกลุ่มงานที่สังกัดของบุคลากรกับความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็น จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าด้านอายุและด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร⁽⁸⁾

4.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑามาส พจน์สมพงษ์ (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข⁽⁹⁾ และของนิตยา บำรุงโก (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร⁽⁹⁾

ข้อเสนอแนะ: ควรกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ ส่งเสริมและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในความรู้ความสามารถควบคู่ไปอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความผูกพัน เน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและแนะนำความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรภายในองค์กร

จริยธรรมการวิจัย: รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี เลขที่ STPHO2023-092 วันที่ 11 มกราคม 2566

เอกสารอ้างอิง

1. จุฑามาส พจน์สมพงษ์. (2560). “ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข”. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
2. ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)” [อินเทอร์เน็ต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; [สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream>.

3. ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). "เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา". พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
4. นิตยา บ้านไก่อ. (2558). "ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม". การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
5. ศิริวรรณ เตรีรัตน์และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
6. สมถวิล วิจิตร. (2565, พฤษภาคม – สิงหาคม). สถิติความสัมพันธ์ เลือกใช้อย่างไร, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ปีที่ 8 (ฉบับที่ 2): 11.
7. โสภาททรัพย์อุดมมาก. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
8. โสมย์สิริ มุสทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
9. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไชยา. (2566). ทะเบียนบุคลากรเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอไชยา ประจำปีงบประมาณ 2566. อำเภอไชยา. จังหวัดสุราษฎร์ธานี: 2566.
10. Likert, Rensis. 1967. The Method of Constructing and Attitude Scale , Reading in Attitude Theory and Measurement. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
11. Salancik, Gerald R. (1983). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Beliefs. In Psychological Foundations of Organizational Behavior. 2nded. Edited by Barry M. Staw. n.p.: Scott, Foresman and Company.
12. วรรณวนิช สว่างแจ้ง. (2566). "กฎหมายเกี่ยวกับระบบสุขภาพปฐมภูมิ". สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ: บทความใช้ออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา. รายการเจตนารมณ์กฎหมาย.