

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร  
Commitment of Public Health Service Center staff Bangkok Health Department

นางสาวชญาดา สีพลไกร  
สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบการวิจัยเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 222 ตัวอย่างโดยใช้การเลือกวิธีการแบบสุ่มอย่างง่าย ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ตามแนวคิดของครอนบัท (Cronbach Alpha Formula) จำนวน 30 ตัวอย่าง ทดสอบความน่าเชื่อถือเครื่องมือว่ามีความเชื่อถือในระดับสูงมีค่าการทดสอบที่ 0.937 ศึกษาระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 วิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ค่าสถิติในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากรหรือกลุ่มโดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent – Sample T-Test) สถิติแบบ T – test ค่าสถิติในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติแบบ F – Test และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่วิธีทดสอบ Least Significant Difference (LSD) test วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) วิชี้นำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter) ประมวลผลข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลวิจัยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายมีอายุระหว่าง 31-40 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงาน 1-5 ปี ส่วนมากเป็นข้าราชการ รองลงมา ลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างทั่วไป โดยมีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สูงสุดรองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและ มีความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับมาก สูงสุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย รองลงมา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากรและอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยผลทดสอบพบว่า ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจ

### Abstract

Research on organizational commitment of Public Health Service Center personnel of Bangkok Health Department. The objectives are: 1) to study the organizational commitment of Public Health Service Center staff, Bangkok Health Department; 2) to study the relationship between job satisfaction and organizational commitment of Public Health Service Center staff, Bangkok Health Department; 3) to study the factors affecting the engagement of Public Health Service Center staff, Bangkok Health Department. Classified by personal characteristics, the research methodology used a quantitative study. The results were measured with a questionnaire as a tool to collect data. The sample group consisted of 222 samples of Public Health Service Center staff, Bangkok Health Department. By using a simple random selection method, according to the concept of Cronbach, 30 samples were tested for reliability of the instrument as having a high level of reliability with a test value of 0.937 studied during January – February 2022. The results were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation. quantitative data analysis Statistical value to compare the difference between the mean of two populations or groups by randomly sampling from each group independently (Independent – Sample T-Test). The T-test statistic is the statistical value to compare the difference of the mean of 3 or more samples using one-way ANOVA analysis by using the F-Test statistic and comparing the mean difference by pairs, Least Significant Difference (LSD) test, multiple regression analysis, entering all variables, statistical data processed by a computer programs.

The results of research findings on personal characteristics factors were mostly females rather than males aged between 31-40 with salary rates 10,000-20,000 THB, single, having a bachelor's degree and working age is 1-5 years, most of them were government officer, day laborers, and general employees, respectively, with salary rates 10,000-20,000 THB. The results of the

assessment revealed that the staff's overall satisfaction with their work was at a high level. The nature of work was at the highest level of agreement, followed by the working environment, for the overall assessment of organizational commitment was at a high level, the highest rating in terms of strong belief in accepting goals, the strong desire to continue to be a member of the organization and the willingness to work in the organization, respectively.

The hypothesis testing revealed that the different personal factors were gender, age, status, educational level, working age, type of personnel and salary rate. It had different effect on the engagement of Public Health Service Center staff, Bangkok Health Department, and the satisfaction of the work was related to the organization's commitment. Factors related to job satisfaction were job characteristics factor and work environment factor. There was a positive influence on the engagement of the staff of the Public Health Service Center staff, Bangkok Health Department, such as willingness to work in the organization and a strong desire to continue to be a member of the organization. The test results found that factors related to job characteristics having the highest influence, followed by factors of working environment.

Keywords: organizational commitment, satisfaction

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ในปัจจุบันสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของสังคมไทยในปัจจุบัน การคมนาคมอย่างรวดเร็ว การติดต่อสื่อสาร การส่งงาน ส่งเอกสารการทำงาน การประชุมที่ปรับเปลี่ยนจากในห้องสี่เหลี่ยม มาเป็นระบบออนไลน์ โดยปรับมาใช้เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ทันสมัยอย่างก้าวกระโดดรวดเร็ว นโยบายภาครัฐ โครงสร้างองค์กรต่างๆที่เปลี่ยนไป การปรับเปลี่ยนผู้บริหารหรือหัวหน้างานในหน่วยงานนั้นๆ รวมไปถึงความหลากหลายช่วงวัยของเจ้าหน้าที่ต่างๆ สิ่งต่างๆเหล่านี้ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นย่อมส่งผลให้การใช้ชีวิตประจำวันต่างๆของคนในปัจจุบัน รวมไปถึงพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของภาครัฐและเอกชนจะต้องปรับเปลี่ยนให้รวดเร็ว ทันใจ มีประสิทธิภาพ สมบูรณ์แบบตามที่บริษัทนั้นๆมีความต้องการและพึงพอใจ จนอาจหลงลืมไปว่านอกจากความสำเร็จของบริษัทในระยะสั้นแล้ว สิ่งที่จะส่งผลทำให้บริษัทประสบความสำเร็จได้ในระยะยาวโดยมีความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่นั่นเอง

ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานราชการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนทั่วไป ในด้านสุขภาพ การรักษาโรค มีทั้งหมด 69 แห่งในกรุงเทพมหานครซึ่งการทำงานบริการนั้น จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลย หากปราศจากบุคลากรที่ทำงานดีหรือมีการให้บริการที่ดีจากพนักงานทุก ทุกระดับชั้น ไม่ใช่เพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง บุคลากรจึงเปรียบเสมือนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งและมีค่าที่สุดในองค์กรที่จะนำพาบริษัทไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครหลายๆ แห่ง มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ทำหนังสือย้ายศูนย์ สถานที่ทำงานกันตลอดเวลา ตลอดจนลาออกกันบ่อยครั้ง

หรือแม้จะทั้งมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้างาน การที่พนักงานลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน นั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากขาดบุคคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในงานด้านต่างๆไป และต้องจัดตั้งงบประมาณ สรรหาบุคคลากรใหม่ๆเพื่อศึกษารับผิดชอบงานในส่วนที่ขาด แทนเจ้าหน้าที่คนเก่า ซึ่งส่งผลให้การทำงานไม่ราบเรียบ ไม่ว่าจะเป็นการตรวจคนไข้ ลงเยี่ยมคนไข้ตามชุมชน ต้องทำความเข้าใจกับความคุ้นเคยกับข้อสส.และเจ้าหน้าที่ การติดต่อประสานงานที่ล่าช้าอันเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ใหม่อยู่ในระหว่างการศึกษางาน เป็นผลกระทบและปัญหาต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สูญเสียเวลา สูญเสียเจ้าหน้าที่ที่ดี และงบประมาณในส่วนนี้

ผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งระบุไว้ชัดเจนว่า หากพนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จะส่งผลให้งานที่ออกมาดีขึ้นต่อเนื่อง ในทางตรงข้ามหากพนักงานไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ขาดความรู้สึกผูกพัน จะส่งผลให้ผลงานที่ออกมาแย่ บริษัทจะได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้แน่นอน จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ นำไปปรับใช้ในนโยบายกับเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันและรักองค์การมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารบริษัทหลายๆแห่ง จึงหันมาให้ความสำคัญ เรื่องความผูกพันมากยิ่งขึ้น สามารถนำมาปรับใช้ในองค์การในอนาคตต่อไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อพนักงาน ต่อองค์การ และประสบผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานครมีดังนี้

1. ขอบเขตด้านการศึกษาได้มุ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) เครื่องมือในงานวิจัยคือแบบสอบถาม

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกวิธีการแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ใช้วิธีหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 กลุ่มตัวอย่าง

3. ขอบเขตระยะเวลางานวิจัย คือ ในงานวิจัยนี้มีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในงานวิจัยคือ ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตด้านตัวแปร งานวิจัยนี้ได้นำตัวแปรมาใช้ในการศึกษามาเพื่อสร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย มีรายละเอียดดังนี้ ประกอบด้วย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สังกัดศูนย์บริการสาธารณสุข ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากรและอัตราเงินเดือน

5.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ผลวิจัยจะทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่และเพื่อสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2. ผลวิจัยจะใช้เป็นประโยชน์เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

3. ผลวิจัยจะเป็นการสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้และต่อยอดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในอนาคตต่อไป ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษา เสนอต่อผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

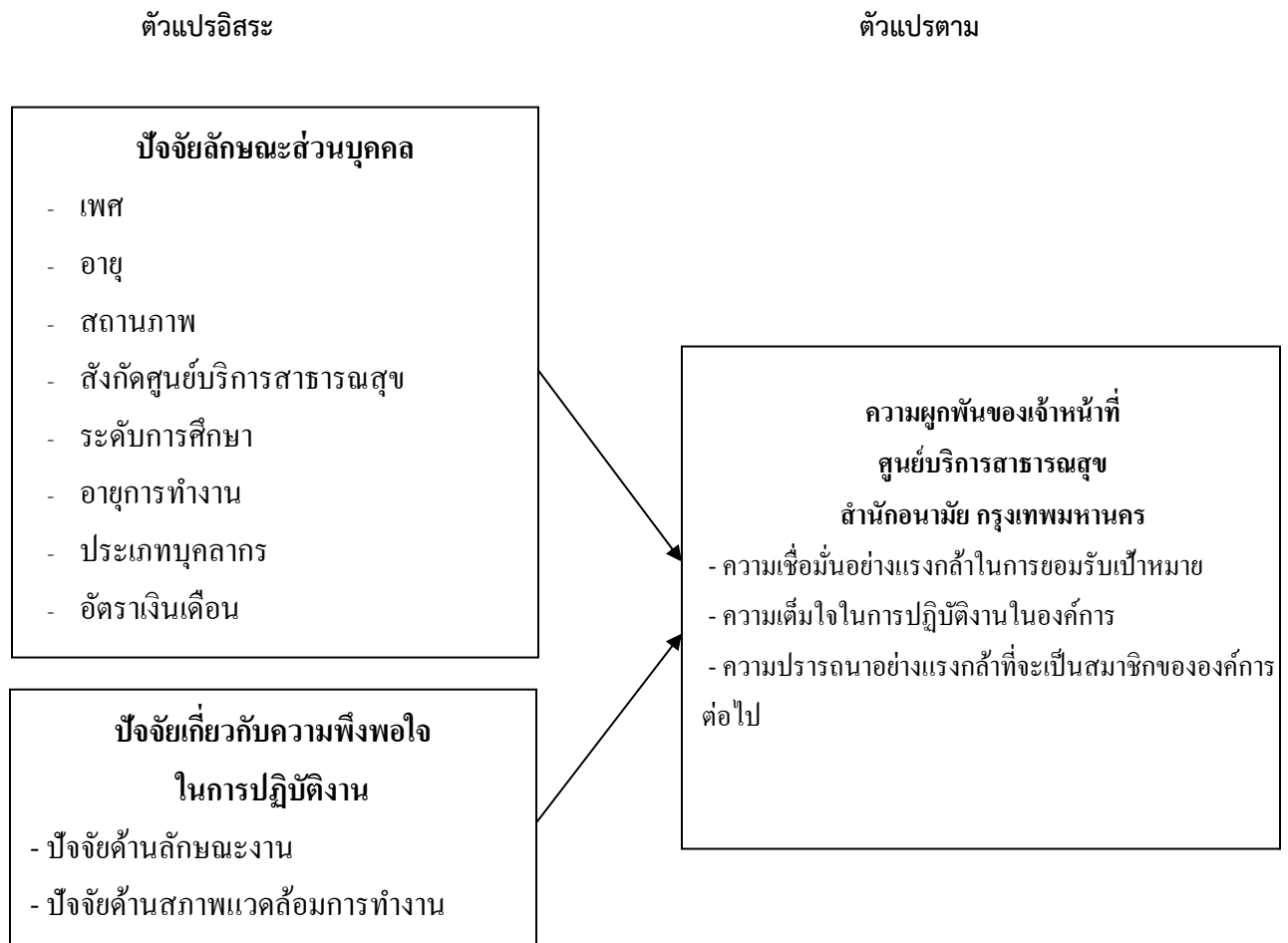
## ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน กัญชกร ชัยนภัสภร 2550:35) ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรมีบุคลากรต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกองค์กร มีเรื่องที่ได้รับ ความสนใจมากจากผู้บริหาร และนักวิชาการนั้นคือ ความผูกพันองค์กร เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กรทฤษฎี และผลจากวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมองค์กรของสมาชิกได้ Gubman (1998:188) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือการทุ่มเทร่างกายพลั้งใจอย่างเต็มที่ และมากขึ้นเรื่อยๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลั้งกายพลั้งใจ จะแสดงออกมาในรูปแบบเช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กรเป็นต้น Buchanan (1974:533 อ้างถึงในวิจิตร เชื้อสุวรรณ 2550: 23) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันประกอบไปด้วย 1.ความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึงความยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กร ว่าเป็นไปในทางเดียวกัน 2.ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร และ 3.ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เกศรี ศิริเสถียร (2543: 14) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความร่าเริงอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กร ไม่ละทิ้งองค์กร วัตได้จากการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท ความภาคภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท ความสอดคล้องกันในเป้าหมาย ค่านิยมบุคคลและบริษัท ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกของบริษัท สรุปความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ว่า เป็นความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อบริษัท มีการยอมรับในองค์กร มีส่วนร่วมในบริษัท ยินดีและเต็มใจทุ่มเทร่างกายและแรงใจ ร่วมไปถึงเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานให้บริษัท เพื่อให้บริษัทมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท หากมีบุคคลภายนอกมาให้ร้ายต่อองค์กร ก็พร้อมจะอธิบายถึงความถูกต้องอย่างใจเย็น เพื่อให้บุคคลนั้น มองบริษัทหรือองค์กรในทางที่ดี และหากมีองค์กรอื่นในเสนอเงินเดือนที่มากกว่า ก็ปฏิเสธ เพื่อให้ตนได้เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลลิตา จันทร์งาม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับมาก โดยด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลทดสอบสมมติฐาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ศุภชัย เหมือนโพธิ์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด แตกต่างกัน กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนกรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยดังภาพที่ 1

## กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยมุ่งศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกวิธีการแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการสุ่ม 10 % ของทั้งหมด 69 ศูนย์ จะได้เท่ากับ 7 แห่ง ได้แก่ ศูนย์บริการสาธารณสุข 1 3 11 19 30 31 และ 38 ได้จำนวนทั้งหมดคิดเป็น 494



คน และคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจาก 494 คนโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่ากันโดยอาศัยความสะดวกของผู้วิจัยเป็นหลักจากกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการครั้งนี้ แบบสอบถามปลายปิดที่กำหนดไว้เป็นโครงสร้าง ให้ครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สังกัด ศูนย์บริการสาธารณสุข ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากรและอัตราเงินเดือน เป็นคำถามปลายปิด (Close Ended) แบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 10 ข้อ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 13 ข้อ รวมข้อคำถาม 23ข้อ เป็นคำถามปลายปิด(Close Ended) แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย จำนวน 3 ข้อ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ จำนวน 7 ข้อ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป จำนวน 4 ข้อ รวมทั้งหมด จำนวน 14 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด(Close Ended) แบบให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีตัวเลขที่มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### สถิติในการวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาได้แก่

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทางเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยการใช้มาตรวัดแบบ Liker Scale (1967) แบบมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากคำตอบตามสัดส่วนการประมาณมีระดับการตัดข้อมูลเป็นแบบมาตรวัดอันตรภาคหรือช่วง (Interval Scale) มีคำถามเชิงนิยามหรือมีความหมายในเชิงบวก (Positive) โดยการแปลความหมาย มีเกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย		การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ( Inferential Statistics ) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากรหรือกลุ่มโดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent - Sample T-Test ) ค่าสถิติแบบ  $t$  - test สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ในด้านเพศ (กัลยา วานิชย์บัญชา,2560)

2.2 วิเคราะห์ความแตกต่างในกรณีที่ต้องการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว(One way analysis of variance : One way ANOVA ) จากสถิติแบบ F - Test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบ LSD (Least Square Difference) ในทดสอบสมมติฐานที่ 1 ในด้านอายุ สถานภาพ สังกัดศูนย์บริการสาธารณสุข ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากรและอัตราเงินเดือน (กัลยา วานิชย์บัญชา,2560)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( Multiple Regression Analysis) ใช้วิธีการเลือกตัวแปรวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไป และตัวแปรเกณฑ์มากกว่า 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale และทำการวิเคราะห์ตรวจสอบเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi Collinearity) ปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF : Variance Inflation Factor) มีค่าน้อยกว่า 10.0 และตรวจสอบปัญหาสหสัมพันธ์ในตัวแปร (Autocorrelation) โดยวิธีของ Durbin-Watson ที่ต้องมีค่าไม่เกิน 1.50 (วรรณิ หิรัญญากร, 2546)

## ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ค้นพบนำมาสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.6 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.3 สังกัดศูนย์บริการสาธารณสุข31 คิดเป็นร้อยละ 18.9 เมื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.8 อายุการทำงาน 1-5ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างรายวันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.3

2. ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 โดยด้านลักษณะการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านลักษณะการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาระงานที่หลากหลาย ทำให้รู้สึกว่าเป็นประโยชน์กับตัว อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.41) รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบอยู่มีความหลากหลายอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ ทำให้มีความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจด้านลักษณะการปฏิบัติงานตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.2) และผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานตามลำดับ

3. ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การโดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.69 โดยสูงสุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ซึ่งในรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย สูงสุด ได้แก่ คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน พัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ทุกครั้งเมื่อมีบุคคลกล่าวหาว่าองค์การไม่ตั้งใจเข้าไปอธิบายให้บุคคลนั้นๆ เข้าใจอย่างถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อองค์การ รองลงมา (ค่าเฉลี่ย 3.86) และมีความรู้สึกที่ปัญหาขององค์การเปรียบเสมือนปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยไม่เพิกเฉยหรือนิ่งนอนใจ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การ สูงสุด ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ปฏิบัติตนในองค์การเสื่อมเสียชื่อเสียงอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.34) และเต็มใจทำงานที่นอกเหนือหน้าที่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมา รู้สึกว่าองค์การนี้ให้สิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์การอื่นอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11) และ หากมีโอกาสได้โยกย้ายหรือเปลี่ยนงานยินดีจะทำงานที่องค์การเดิมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยสรุปได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากรและอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน โดยกลุ่มเพศหญิงมีความผูกพันสูงกว่าเพศชาย กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31 -

40 ปี มีความผูกพันต่ำกว่า กลุ่ม อายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี และกลุ่มอายุ 41 – 50 ปีมีความผูกพันต่ำกว่า กลุ่ม อายุ มากกว่า 50 ปี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มสถานภาพโสดมีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพัน สูงกว่า กลุ่ม อายุงาน 1 – 5 ปี และ อายุงาน 6 – 10 ปี และ ต่ำกว่า กลุ่มอายุงาน มากกว่า 20 ปี กลุ่มอายุงาน 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่ำกว่า กลุ่มอายุงาน 11 – 5 ปี, อายุงาน 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี และกลุ่มอายุงาน 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 20 ปี ในด้านประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มข้าราชการมีความ ผูกพันสูงกว่า กลุ่มลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างรายวัน และ กลุ่มลูกจ้างทั่วไปมีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มลูกจ้างรายวัน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่ม อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพัน ต่ำกว่า กลุ่มอัตราเงินเดือน 20,001 บาท - 30,000 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสังกัดศูนย์บริการ สาธารณสุข มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ ร้อยละ 56.2%

## อภิปรายผล

1. ผลวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานโดยรวมระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านลักษณะการทำงานสูงสุด รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันองค์กรโดยรวมระดับ มาก สูงสุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย รองลงมา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และ ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด เกสรี คีรี เสถียร (2543) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทบุคลากรและอัตรา เงินเดือน มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องแนวคิด Wexley and Yukl (1977) ศึกษาพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ Steer and Porter (1991) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ซึ่งจากผลในงานวิจัยนี้พบว่า กลุ่มเพศชายมีความผูกพันสูงกว่าเพศชาย กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่ำกว่า กลุ่ม อายุ 41 – 50 ปี และ มากกว่า 50 ปี และกลุ่มอายุ 41 – 50 ปีมีความผูกพันต่ำ

กว่า กลุ่ม อายุ มากกว่า 50 ปี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มสถานภาพโสดมีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องงานวิจัย กานต์พิชชา บุญทอง (2557) พบว่า อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ด้านอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพัน สูงกว่า กลุ่มอายุงาน 1 – 5 ปี และ อายุงาน 6 – 10 ปี และ ต่ำกว่า กลุ่มอายุงาน มากกว่า 20 ปี กลุ่มอายุงาน 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่ำกว่า กลุ่มอายุงาน 11 – 5 ปี, อายุงาน 16 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี และกลุ่มอายุงาน 16 – 20 ปี มีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มอายุงานมากกว่า 20 ปี ในด้านประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มข้าราชการมีความผูกพันสูงกว่า กลุ่มลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างรายวัน สอดคล้องแนวคิด Sheldon (1971) กล่าวว่าระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และกลุ่มลูกจ้างทั่วไปมีความผูกพันต่ำกว่ากลุ่มลูกจ้างรายวัน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่ม อัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความผูกพัน ต่ำกว่า กลุ่มอัตราเงินเดือน 20,001 บาท - 30,000 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป

3. ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยผลทดสอบพบว่า ด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

#### **ข้อเสนอแนะ**

จากผลวิจัยที่ค้นพบนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไปดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### **ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้**

1. จากผลวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับบทบาทและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ ควรมีการมอบหมายงานและสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความถนัด และทักษะของบุคลากรแต่ละคน ตลอดจนควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม และประเมินผลบุคลากรแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำเอาเทคนิคการทำงานประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน และสามารถรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์การ มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการปฏิบัติงาน

และส่งเสริมให้การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตของกับครอบครัว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ตื้นนั้นจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันอันนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

3. จากผลวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความยอมรับนับถือควรให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารที่มีระบบ ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ควรกำหนดแนวนโยบายที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ควรทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ให้ชัดเจนถึงแนวนโยบายที่จะดำเนินการและให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมนำเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. จากผลวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักงานมัยกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมรวมในระดับมาก สูงสุดในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันและด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานกับการบริหารและจัดการในด้านเงินเดือนและสวัสดิการของบุคลากร เงินเดือนที่ได้รับควรเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงาน ตำแหน่งงานและความรู้ซึ่งเพียงพอต่อการครองชีพและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมโปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในด้านสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการ ตลอดจนพิจารณาและแก้ไข สวัสดิการบางประเภทที่ยังไม่เหมาะสม และไม่เพียงพอ ต่อบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าจ้าง อัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร และลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป ควรมีการนำระบบการประเมินผลการทำงานมาใช้ในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร เปรียบจำแนกตามแผนงานหรือสังกัดศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีลักษณะงานต่างกันเพื่อผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักงานมัย ที่มีปฏิบัติหน้าที่ต่างกันสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานต่างกันว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันในลักษณะใด

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรใหม่เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจทัศนคติในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักงานมัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นแนวพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานและส่งเสริมนโยบายงานบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่บริการสาธารณสุขสำนักงานมัยในภาพรวม

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS For Windows. พิมพ์ครั้งที่ 30.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนกรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราช  
ธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณ หิรัญญากร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพ  
องค์กร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต  
การศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน  
สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)  
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์, นนทวัฒน์ สุขผล และ ณัฐพร วิรุฬหารุญ. (2561). ความพึงพอใจและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด. วารสาร  
บัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. ปีที่ 4. ฉบับที่ 2. กรกฎาคม - ธันวาคม 2018.  
หน้า 104-120.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New way management conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Sheldon, M. (1971). *an empirical analysis of organizational identification*. *Academy of  
Management Journal*, 14, pp. 149 - 226.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.) (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York:  
McGraw-Hill.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational behavior and personnel psychology*.  
Homewood, Ill: R.D. Irwin. Chicago (Author-Date, 15th ed.).
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. 2nd ed. Tokyo : John Weather hill.