

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
Relationship Between Organizational Climate and Organizational
Commitment of Health Personnel in Bangkok

ภาณุภัทร ปานสอาด¹ ภิรดา ชัยรัตน์²
Panuphat Pansaard, Pirada Chairat

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข 3) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลและสำนักงานในสังกัดสำนักงานการแพทย์ สำนักงานมัย และศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานมัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.90) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อด้านการสนับสนุน มากที่สุด 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน และ 4) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

Received: 2023-02-13 Revised: 2023-04-03 Accepted: 2023-04-07

¹ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master's degree student in Political Science Department of Political Science and Public Administration Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: panupath.pa@ku.th

² อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Lecturer in Political Science Department of Political Science and Public Administration Kasetsart University

บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): บรรยากาศองค์การ; ความผูกพันต่อองค์การ; บุคลากรสาธารณสุข

Abstract

The purpose of this study was to 1) study the level of organizational climate. 2) to study the level of organizational commitment of public health personnel 3) to compare their commitment to the organization of health personnel classified by personal factors and 4) to study the relationship between organizational climate and organizational commitment of public health personnel in Bangkok The samples used in this research were personnel, workers in hospitals and offices under the Medical Bureau, Health Bureau, and Public Health Service Center, Health Bureau. In Bangkok, 300 people collected data by using a questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. analysis of variance and Pearson correlation coefficient analysis. Statistical significance was set at the .05 level. The results of the study revealed that 1) the organizational climate level of health personnel The respondents had a high level of opinions (mean 3.90) with the highest average opinions on support. 2) Organizational commitment level. of health personnel The respondents had their opinions at a high level (mean 3.99), with the highest average opinion on persistence commitment. 3) The results of comparing organizational commitment. of health personnel Classified by personal factors found that personnel with different personal factors. have different organizational commitments, it was found that public health personnel in Bangkok with different genders, ages, job titles and incomes Have a relationship with the organization and 4) the results of the study of the relationship between organizational climate and organizational commitment of health personnel. In the jurisdiction of Bangkok, it was found that the organizational atmosphere in all aspects There was a correlation with the organizational commitment of health personnel. in Bangkok with statistical significance at the .05 level.

Keywords: organizational atmosphere; commitment to the organization; public health personnel

บทนำ (Introduction)

บรรยากาศขององค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรโดยตรง และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอีกด้วย หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง และจะทำให้บุคลากรนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (employee engagement) เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกที่บุคลากรมีต่อองค์กร มีความศรัทธาและความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่หลายองค์การพยายามที่จะสร้างให้เกิดขึ้นการที่บุคลากรคนหนึ่งจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็จะต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน รับรู้ว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีโอกาที่จะก้าวหน้าในองค์กร จนกระทั่งมีความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกผูกพัน ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวบุคลากรในแต่ละบุคคล (วรเชษฐ์ เวชมงคล และคณะ, 2561) โดยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า - ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรได้นานกว่าและเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงออกส่วนบุคคลจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรและเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน

หน่วยงานสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะบุคลากรถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกมิติ จากการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจุบันประสบปัญหาบุคลากรลาออกบ่อยครั้ง มีการย้ายสายงานและย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน โดยส่วนหนึ่งอาจมีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย การติดต่อประสานงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจนำมาซึ่งความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านนโยบายเร่งด่วน ตัวชี้วัด ตามยุทธศาสตร์และปัญหาสุขภาพตามบริบทพื้นที่ ซึ่งอาจส่งผลให้ความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรลดลง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่สำนักงานสาธารณสุขกำลังเร่งแก้ไข เนื่องจากการลาออกบ่อยครั้ง ย้ายสายงาน การย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ทำให้สูญเสียทรัพยากรบุคคลและส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนทดแทน ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือโรงพยาบาลอาจดูแลผู้ป่วยได้น้อยลงในบางส่วน

และผู้มาใหม่อาจยังไม่มีความรู้ความชำนาญ การสูญเสียขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง (กันตภณ ต้นสกุล, 2561)

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปใช้ในวางแผน ออกแบบระบบการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุขให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งผลให้ศูนย์บริการสาธารณสุขประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย (Research hypothesis)

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย ผู้วิจัยใช้การวิจัยโดยการสังเกต (Observational Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Observational Descriptive Studies) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและสำนักงานในสังกัดสำนักงานการแพทย์ สำนักรอนามัย และศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักรอนามัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 7,510 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) กำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 379 คน และเพื่อความสะดวกในการประเมินผลการวิเคราะห์ ข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติมาตรฐานการทำงาน มิติความรับผิดชอบในการทำงาน มิติการชื่นชม มิติการสนับสนุน และมิติความรู้สึกรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์การ และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ทั้งนี้ สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เกณฑ์สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมข้อมูล ทั้งจากข้อมูลปฐมภูมิ โดยทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป และเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความวารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ตลอดจนการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) และสมมติฐานข้อที่ 2 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา (Results)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	176	44.0
หญิง	224	56.0
อายุ		
อายุ 21 - 30 ปี	157	39.3
อายุ 31 - 40 ปี	124	31.0
อายุ 41 - 50 ปี	68	17.0
อายุ 51 - 60 ปี	51	12.8

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	83	20.6
นักวิชาการสาธารณสุข	38	9.5
แพทย์	67	16.8
ทันตแพทย์	20	5.0
พยาบาลวิชาชีพ	54	13.5
พยาบาลเทคนิค	47	11.8
เภสัชกร	30	7.5
นักสังคมสงเคราะห์	23	5.8
เจ้าหน้าที่ธุรการ	27	6.8
อื่น ๆ	11	2.8
รายได้		
ไม่เกิน 10,000 บาท	56	14.0
10,001 – 20,000 บาท	138	34.5
20,001 – 30,000 บาท	122	30.5
30,001 บาทขึ้นไป	84	21.0

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ส่วนใหญ่ตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 83 คน คิดเป็น

ร้อยละ 20.8 มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และมีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ได้ผลการศึกษาดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
โครงสร้างองค์การ	3.93	0.442	มาก
มาตรฐานการทำงาน	3.90	0.676	มาก
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.89	0.762	มาก
การชื่นชม	3.87	0.454	มาก
การสนับสนุน	3.99	0.448	มาก
ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ	3.80	0.552	มาก
รวม	3.90	0.407	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อด้านการสนับสนุน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.93$) และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.80$)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการศึกษาความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ได้ผลการศึกษาดังตาราง 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.99	0.493	มาก
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.02	0.489	มาก
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.95	0.691	มาก
รวม	3.99	0.371	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.99$) และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ การทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD สามารถแสดงผลการทดสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	T-test	0.262	0.794	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	One-way ANOVA	1.640	0.180	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.752	0.661	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	One-way ANOVA	1.003	0.391	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	One-way ANOVA	2.257	0.048*	ยอมรับ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีรายได้ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับ บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับ บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำหรับสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยจะยอมรับสมมติฐานก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถแสดงผลการทดสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ			
	R	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านโครงสร้างองค์การ	.347	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านมาตรฐานการทำงาน	.334	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	.334	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการชื่นชม	.307	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านการสนับสนุน	.342	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
ด้านความรู้สึผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ	.217	.000*	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ ($r = 0.347$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านมาตรฐานการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ ($r = 0.334$)

ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ ($r = 0.334$)

ด้านการชื่นชม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ ($r = 0.307$)

ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ ($r = 0.342$)

ด้านความรู้สึผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ ($r = 0.217$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันได้ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน การที่พบผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงาน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชาย และไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่าพนักงานเพศหญิงและเพศชายได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้บุคลากรสาธารณสุข มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันแม้จะมีเพศแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญจิตต์ จันทร์ศรี (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มเจอนอร์ซันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า เพศที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน การที่พบผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แม้ว่า พนักงานจะมีอายุมากหรืออายุน้อย ก็มีความผูกพันต่อองค์การเหมือนกัน เพราะคิดว่าหน่วยงาน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นองค์การที่มั่นคงน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ และไม่มีกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้บุคลากรสาธารณสุข มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัญปภัค บุญเที่ยง (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยไม่แตกต่าง

ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน การที่พบผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความเสมอภาค พิจารณาที่ความสามารถในการทำงานเป็นหลัก พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะได้รับการยอมรับ ยกย่อง อย่างเท่าเทียมกัน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ขึ้นอยู่กับผลงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพันธ์ พุทธหนู และคณะ (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานกรุงเทพมหานคร

ด้านรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน การที่พบผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากระดับรายได้ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรที่มีเงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อย จะมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์การเท่ากัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น แม้หากมีโอกาส เพราะต้องไปเริ่มต้นขึ้นเงินเดือนใหม่ รวม

ไปถึงวัฒนธรรมองค์การใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เขี้ยวหาญ (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ด้านประสบการณ์ทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การที่พบผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานมานานทำให้เกิดทักษะ ความชำนาญ และได้รับอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก จึงมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ทำให้บุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันไป สอดคล้องกับของรัฐภักดิ์ บุญเที่ยง (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การกรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เขี้ยวหาญ (2562) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม การสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การที่พบผลเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดี ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศองค์การในด้านใดด้านหนึ่งก็ตาม หรืออาจเป็นการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดีนี้ย่อมก่อให้เกิดได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง บรรยากาศองค์การ ที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น โดยสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี บรรยากาศการทำงานเป็นแบบเปิด การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนัตพร เขี้ยวหาญ (2562) ศึกษาบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกันตภณ ต้นสกุล (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างของงาน มาตรฐานในการปฏิบัติงาน การยอมรับ และการสนับสนุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

งานวิจัยนี้ได้อาศัยความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การที่สำคัญสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยควรให้ความสำคัญกับการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นและเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ แก่บุคลากรทุกระดับเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ทั้งนี้เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำและนำตัวแปรเหล่านั้นมาใช้ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- กันตภณ ต้นสกุล. (2561). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรเชษฐ์ เวชมงคลกร, สุธี อยู่สถาพร, ปิยธิดา ตรีเดช, สุกนธาศิริ. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี*. 29(2), 101-111.
- รัญปภัค บุญเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*. 4(2), 273-282
- ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กันตภณ ต้นสกุล. (2561). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิทธิพันธ์ พุทธิหุน, ชลิตา ศรีมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล.

(2561). ความผูกพันขององค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(3), 876.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.