

การประชุมวิชาการระดับชาติ เครือข่ายวิจัยประชาชน วิจัยสู่นวัตกรรม นำไทยพัฒนาอย่างยั่งยืน



- หน้าหลัก
- รายละเอียด
- บทความผลงานวิจัย
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
- รายชื่อกองบรรณาธิการ
- คณะกรรมการเครือข่ายฯ

กลุ่มที่ 2 สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ความเครียดและการจัดการความเครียด: กรณีศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อะเคือ กุลประสูติดีลก

ความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้บริการศูนย์อาหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อะเคือ กุลประสูติดีลก

การรับรู้ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยนานาชาติแห่งหนึ่งของอาจารย์ระดับมัธยมปลายจังหวัดเพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์ตามกรอบมาตรฐานคุณภาพ สมศ.
อรุณี เลิศกรกิจจา

ความสัมพันธ์ของระดับการเปิดรับเครื่องมือการสื่อสารการตลาดเพื่อการเมืองและระดับการรับรู้บุคลิกภาพพรรคการเมืองไทย 3 พรรคการเมือง
ดร. ปฐมพร เนตินันท์

การรับรู้คุณค่าตราสินค้าของผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางตราสินค้าไทย ในระบบขายตรง โดยรูปแบบการสื่อสารการตลาดแบบบูรณาการ
ณัฐกาญจน์ สวรรธธธรา และ วัลลภ นิยมมานนท์

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
รินทร์ลภัส อรรถเชียรไชย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้าศูนย์การค้าเซ็นทรัลพลาซ่าลาดพร้าว
วิชุด เชื้อทอง, เกียรติกร โพธิ์มัน และ วิสูตร สุโรจน์เรือง

กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดของกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
ดร. นิษฐา หรุ่นเกษม

การศึกษาสภาพการทำงานของพนักงานในลู่วิ่งอสมท
ณัฐชญา พิมพ์ภรณ์

ก้าวสู่ความยั่งยืนทางธุรกิจด้วยการเพิ่มผลผลิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผ่องใส เพ็ชรรักษ์

ห่วงโซ่อุปทานการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของกลุ่มจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปทุมธานีและบึงบอระเพ็ด
ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว และ ฤดี หลิมไพโรจน์

อิทธิพลของภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว ที่ส่งต่อการกลับมาเที่ยวซ้ำของนักท่องเที่ยวที่จังหวัดปทุมธานี ฤดี หลิมไพโรจน์ และ ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว

การพัฒนาคุณภาพการบริการของธุรกิจรับจัดเลี้ยงนอกสถานที่ในเขตกรุงเทพมหานคร
อุบล ชินสำราญ และ วาทีณี เสมาเงิน

การพัฒนาการจัดการภูมิปัญญาเพื่อธุรกิจท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์: กรณีภูมิปัญญาการท่องเที่ยวประมง
อริศม ศรีวัลลภ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับและใช้เทคโนโลยีการจัดงานเสมือนจริงของผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาคอุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศไทย
ศิริเกศ เจตภรณ์ และ ศรัณยพงศ์ เทียงธรรม

พฤติกรรมการใช้สื่อกันแบ่งรัฐบาลของประชาชน ในอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
กมลทิพย์ เหมือนสุวรรณ

ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุโขทัย
นายชยพล สิรินบุญล้อม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF AT NATIONAL INSTITUTE OF
 HEALTH, DEPARTMENT OF MEDICAL SCIENCES**

รินทร์ภัส อรรถเชียรไชย

Rinrapas Autthateinchai

มหาวิทยาลัยมหิดล ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

e-mail: rinrapas@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จำนวน 149 ราย ได้รับแบบสอบถามคืน 144 ราย (ร้อยละ 96.6) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สถิติไคสแควร์ (Chi-square) และสถิติถดถอยเชิงพหุ Multiple regression analysis แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.374, p < 0.001$) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.385, p < 0.001$) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ถูกต้องร้อยละ 18.50 ($r = 0.374, r = 0.385, p < 0.001$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการสอดแทรกวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลงไปในทุกๆ กิจกรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองโดย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร

ABSTRACT

This study was descriptive research with the objective of explaining organizational culture, organizational climate and organizational commitment of 149 personnel of the National Institute of Health Research. The research tool was a questionnaire, with data collected during September - October 2556 B.E. There were 144 returned questionnaires (96.64%) The data were statistically analyzed by using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, Chi-square statistics and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The study found that the level of overall organizational commitment of the studied sample was medium. Analysis per aspect found that acceptance of organization values and goals, including willingness to fully work for the organization were at a high level, while the aspect of the desire to retain membership in the organization was at a medium level. The personal characteristics of sex and duration of working experience had association with organizational commitment, with statistical significance at $p < 0.05$. The overall perception of organizational climate had a low level of association with organizational commitment ($r=0.374$, $p<0.001$); overall organizational climate had a positive low level of association with organization climate with statistical significance ($r=0.385$, $p<0.001$). The study found that organization culture and organization climate had a low but positive association with organizational commitment ($r=0.374$, $r=0.385$), with statistical significance at $p=0.01$. Organization culture accounted for 18.50% of predictable variation in organization climate.

The research recommendations were that the administration should establish a policy guideline for promoting and strengthening the organization commitment of the personnel so that there would be a distinct career ladder for the personnel to be in accord with their knowledge and capability, undertake a yearly health check for all personnel, integrate learning organization culture in to all activities of the organization, and create informality in the working climate by facilitating everyone to fully express their idea and knowledge.

Keywords: organizational commitment, organizational culture, organizational climate

บทนำ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ร่องรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่มีความผันแปร องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้ตอบรับกับสถานการณ์ ตอบรับความต้องการที่สูงมากขึ้นของประชาชน และต้องตอบสนองหรือสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ องค์กรหรือหน่วยงานต่างหันมาให้ความสำคัญกับการ

บริหารทรัพยากรบุคคล หรือการมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก มีการนำแนวคิด ทฤษฎี ต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อพัฒนางานทางด้านทรัพยากรบุคคล การเติบโตขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งคือการทำงานที่บุคคลในองค์กรช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยภาระงานที่มากขึ้น บุคลากรจะต้องกระตือรือร้นในการทำงาน ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา เกิดภาวะเครียดและกดดันเหนื่อยล้าในการทำงาน หันไปมุ่งเน้นวัตถุนิยม เกิดความสัมพันธ์ที่ห่างเหินขาดความเอื้ออาทรต่อกัน (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2551) ปัจจุบันองค์กรที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆ นั้น จะต้องมีมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการสร้างระบบความคิด ความเชื่อและการรับรู้ร่วมกันเพื่อถ่ายทอดไปยังรุ่นใหม่ๆ ต่อไป การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญจะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และทุ่มเทพลังกายพลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ (กัญญวิณี สุวิทย์วรกุล, 2550) โรเบิร์ตสันและแตงค์กล่าวว่าการทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะเป็นกลไกสำหรับชี้นำพฤติกรรมของบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Robertson & Tang, 1995)

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลายครั้ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภาระหน้าที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างสูง จากภาระหน้าที่ที่ใหญ่หลวงที่องค์กรจะต้องช่วยกันผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร พบข้อมูลการลาออกของบุคลากรดังต่อไปนี้ ข้าราชการ ในปีงบประมาณ 2551-2554 อัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 4.41 สำหรับลูกจ้างชั่วคราวพบว่าปี 2554 และ ปี 2555 พบมีการลาออกของลูกจ้างชั่วคราว 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68 องค์กรจึงขาดความมีเสถียรภาพในด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข, 2555)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่สามารถทำนายผลความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลการวิจัยไปพิจารณาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุง ส่งเสริมวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

4. เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงพร พรวิทยา (2550) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีตัวแปร 6 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผันแปรของความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล เรียงลำดับตามอิทธิพลของตัวแปรดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อวิทยาลัยพยาบาล ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความน่าเชื่อถือ และพึงพอใจของวิทยาลัยพยาบาล และเจตคติของผู้ร่วมงานต่อวิทยาลัยพยาบาล

ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ (2553) ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะงาน การปฏิบัติงานในองค์กร และโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ด้านวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพศิริราชในปัจจุบันคือวัฒนธรรมการตลาด

เมเยอร์ อัลเลน และสมิท (Mayer Allen and Smith, 1993 :A) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันในอาชีพของพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทั้งความผูกพันในองค์กรและความผูกพันในอาชีพ โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ และมีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 367 คน ได้แก่บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยกรณีทราบจำนวนประชากรแน่นอน (อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2546) โดยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 (วัชรพร ชัยชนะและวิทัศน์ จันทร โพธิ์ศรี, 2551) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 124 คน สุ่มไปไว้ในกรณีตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ อีก 20% เท่ากับ 25 คน รวมขนาดตัวอย่างที่เก็บข้อมูลทั้งหมด 149 คน ได้รับกลับคืนมา 144 คน คิดเป็นร้อยละ 96.64

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่านัยสำคัญทางสถิติใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์หาตัวแปรที่ทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุ Multiple regression analysis แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.6) อายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 36.1) สถานภาพโสด (ร้อยละ 62.5) การศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 57.6) มีรายได้ \leq 20,000 บาท (ร้อยละ 72.9) รายได้เฉลี่ย 17,989.62 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน \leq 10 ปี (ร้อยละ 61.1) เป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 59.7) และปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ (ร้อยละ 54.2)

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความคิดเห็นด้านความสอดคล้องต้องกันอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านการมีส่วนร่วมในการประกอบพันธกิจ ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ มีการเปิดเผยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และด้านความสามารถในการปรับตัว ข้อที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ องค์กรตอบสนองความต้องการให้กับลูกค้า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของบุคลากร
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=144)

วัฒนธรรมองค์การ (ช่วงคะแนน)	Mean	S.D.	ระดับ
ความสอดคล้องต้องกัน	4.04	0.50	มาก
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจ	3.73	0.51	มาก
ความสามารถในการปรับตัว	3.62	0.64	มาก
รวม	3.79	0.43	มาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความคิดเห็นด้านความสอดคล้องต้องกันอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) (ดังตารางที่ 1)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของกลุ่มตัวอย่างพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ข้อที่มีคะแนนสูงสุดที่สุด คือ หน่วยงานมีกฎระเบียบที่ชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และด้านที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการสนับสนุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ เมื่องานมีปัญหา หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะช่วยแก้ไข ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข (n=144)

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์การ	3.91	0.55	มาก
การติดต่อสื่อสาร	3.71	0.62	มาก
ความขัดแย้งในองค์การ	3.59	0.62	มาก
การให้รางวัลและการลงโทษ	3.34	0.64	มาก
การได้รับการสนับสนุน	3.22	0.40	มาก
รวม	3.69	0.43	มาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55) (ดังตารางที่ 2)

4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 พิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้ปฏิบัติงานตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในห้องค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้ปฏิบัติงานภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่หน่วยงานนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้ปฏิบัติงานคิดว่าการเข้าทำงานที่หน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

ความผูกพันองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	3.95	0.50	สูง
ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้ องค์กร	3.76	0.55	สูง
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.15	0.63	ปานกลาง
รวม	3.62	0.46	ปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) พิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50) (ดังตารางที่ 3)

5. ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข

5.1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ส่วนเพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข (n=144)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
รายได้	0.138	0.099	-
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.165	0.048	ระดับต่ำ

5.2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านการมีส่วนร่วมในการประกอบพันธกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ด้านความสอดคล้องต้องกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

5.3. บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการได้รับการสนับสนุนด้าน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ส่วนด้วยความขัดแย้งในองค์กรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ที่ ($p > 0.05$)

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข (n=144)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์กร			
-ด้านความสามารถในการปรับตัว	0.293	<0.001	ระดับค่อนข้างต่ำ
-ด้านการมีส่วนร่วมในการประกอบพันธกิจ	0.349	<0.001	ระดับค่อนข้างต่ำ
-ด้านความสอดคล้องต้องกัน	0.230	0.006	ระดับต่ำ
รวม	0.374	<0.001	ระดับค่อนข้างต่ำ
บรรยากาศองค์กร			
-ด้านโครงสร้างองค์กร	0.223	0.007	ระดับต่ำ
-ด้านการติดต่อสื่อสาร	0.346	<0.001	ระดับค่อนข้างต่ำ
-ด้านการได้รับการสนับสนุน	0.294	<0.001	ระดับค่อนข้างต่ำ
-ด้านความขัดแย้งในองค์กร	0.149	0.075	-
-ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	0.449	<0.001	ระดับค่อนข้างต่ำ
รวม	0.385	<0.001	ระดับค่อนข้างต่ำ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.374, p<0.001, r=0.385, p<0.001$ ตามลำดับ) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการประกอบพันธกิจ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.349, p<0.001, r=0.449, p<0.001$ ตามลำดับ) (ดังตารางที่ 5)

6. วิเคราะห์หาตัวแปรที่ทำนายความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์การสามารถเข้าสมการถดถอยได้ทั้งสองตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.185 ($R^2 = 0.185$) แสดงว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ ได้ถูกต้องร้อยละ 18.50 อธิบายได้ว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ หมายความว่า เมื่อคะแนนของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.418 และคะแนนบรรยากาศองค์การ เพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้น 0.175

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร (n=144)

ตัวแปร	วัฒนธรรมองค์กร	บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร
วัฒนธรรมองค์กร	1.00		
บรรยากาศองค์กร	0.558**	1.00	
ความผูกพันต่อองค์กร	0.374**	0.385**	1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=0.374$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรสูงจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=0.385$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายถึง บรรยากาศองค์กรสูงจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย (ดังตารางที่ 6)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ทั้งนี้เนื่องเป็นองค์กรชั้นนำระดับประเทศมีบทบาทหน้าที่ด้านห้องปฏิบัติการอ้างอิงของประเทศด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของเนาวรัตน์ เจริญสุข (2553)

ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 พบว่าด้านความสอดคล้องต้องกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยในรายชื่อคะแนนที่สูงที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อธิบายได้ว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะร่วมกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ตั้งเป้าไว้ มีการสร้างตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานไว้ในทุกกิจกรรมซึ่งก็เป็นอีกวัฒนธรรมอย่างหนึ่งขององค์กรที่สร้างให้มีการทำงานแบบมีทิศทาง เพื่อให้บุคลากรทำงานให้ได้ตามเป้าหรือตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้

ด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เนื่องจากเป็นองค์กรค่อนข้างใหญ่ มีการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองชัดเจน และรวมถึงการทำงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจนทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดน้อยลง

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r=0.374$) พบว่าด้านความสามารถในการปรับตัวและด้านการมีส่วนร่วมในการประกอบ

พันธกิจมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ วัฒนธรรมมีความสำคัญในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรและถูกนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้สามารถเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรณารถ แสงมณี, 2544)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำ ($r=0.385$) เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.449$, $p<0.001$)

ด้านการติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ ด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ และด้านความขัดแย้งในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่าบุคลากรมีการสื่อสารที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กร เข้าใจบทบาทหน้าที่ชัดเจน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ การให้รางวัลหรือการลงโทษมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพราะถือเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในบรรยากาศองค์กรของหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เขาก็รู้สึกที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) จากผลการศึกษาของ Brown & Leigh (1996 อ้างในเจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 2541) ก็พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของบุคลากร

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p=0.035$, $p=0.048$ ตามลำดับ อธิบายได้ว่าเพศหญิงมักมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ เชียร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ส่วนเชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวว่า บุคลากรยิ่งปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าไรก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยที่มีค่าในตนเอง พบว่าไม่มีความสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p<0.05$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) พบว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรบรรยากาศองค์กรสามารถเข้าสมการถดถอยได้ทั้งสองตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.185 ($R^2 = 0.185$) แสดงว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ถูกต้องร้อยละ 18.50 ($p<0.001$) อธิบายได้ว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่า เมื่อคะแนนของวัฒนธรรมองค์กร เพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.418 และเมื่อคะแนนบรรยากาศองค์กรเพิ่มขึ้น 1 ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.175

ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ภารกิจ การวางแผนงานให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการวางนโยบายขององค์กร มีการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรปลูกฝังค่านิยมให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรให้เกิดความรู้สึกผูกพัน

ต่อองค์การเพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน ไม่รู้สึกอยากลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่น รวมถึงการคำนึงถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้กับบุคลากร ค่าตอบแทนสวัสดิการ การส่งเสริมให้กำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในสายอาชีพของตน
2. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเท่าเทียมกันและการได้รับการดูแลจากหน่วยงาน
3. ควรมีการสอดแทรกวัฒนธรรมองค์การ ปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้แนวทางการทำงานที่องค์การคาดหวัง ลงไปในทุกๆ กิจกรรม
4. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองโดย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นกันอย่างเต็มที่สร้างสายสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและผู้นปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- กัญญวีน สุวิทย์วรกุล, (2550). **อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, (2541). **บรรยากาศองค์การกับความสัมพันธ์ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงพร พรวิทยา, (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- เนาวรัตน์ เจริญสุข, (2553). **แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร, (2551). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.

- ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ, (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี .
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย สมบูรณ์, (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร:ปราชญ์สยาม.
- วรรณารด แสงมณี, (2544). องค์กรและการจัดการองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บริษัทเพียร์
สันเอ็ดดูเคชั่นอินโคไรนา จำกัด.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน, (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- วัชร ชัยชนะและวิทัศน์ จันทโรไพศรี, (2551). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขใน
ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณ จิรวัดน์กุล, (2546). ชีวสถิติ . (พิมพ์ครั้งที่3). ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- Cherrington, J. D., (1994). **Organization Behavior : The Management of Individual and Organizational
Performance.** (2nd ed). Boston: Allynand Barcon inc.
- Mayer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A., (1993). **Commitment to organizational and occupation:
Extension test of a three-component conceptualization.** Journal of Applied Psychology.
- Robertson, P.J. and Tang, S.Y., (1995). **The role of commitment in collective action: Comparing the
organizational behavior and rational choice perspectives.** Public Administrationn Review,
55(1): 67-80.
- Sheldon , M. E., (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the
organization. **Administrative Science Quarterly** 16 : 143-150.