

Factors Affecting Organizational Commitment of Community Health Workers in Changwat Pattani

Supawut Kansuwon¹ Pranee Thongkum² and Kuan Koanhu³

¹M.Ed.(Community Development Education), Sanitary Officer
Yarang Hospital, Pattani Province

²M.Ed.(Educational Research), Associate Professor

³M.Ed.(Primary Education), Assistant Professor
Department of Education, Faculty of Education
Prince of Songkla University

Abstract

The purpose of this study was to investigate the factors affecting the organizational commitment of community health workers in Changwat Pattani. The variables studied were age, tenure of performance, future-oriented projection, attitude towards the organization, job promotion opportunity, recognition, administration involvement and relationship with supervisors and peers. The subjects of this study were 206 community health workers in Changwat Pattani derived from the proportional stratified random sampling. The instrument for data collection was a questionnaire constructed by the researcher. The data were analyzed by using basic statistics, Pearson's correlation coefficients and stepwise multiple regression.

The findings were as follows: the organizational commitment of the community health workers in Changwat Pattani was high; the factors affecting organizational commitment were recognition, administration involvement, attitude towards the organization, and relationship with supervisors and peers. The organizational commitment of the community health workers in Changwat Pattani was able to be predicted at 47.6%.

Keywords: Changwat Pattani, community development, community health workers, organizational commitment

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี

ศุภวุฒิ กภาพสุวรรณ¹ ปราณี ทองคำ² และ ก้วน ขาวหนู³

¹ศษ.ม.(ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน), นักวิชาการสุขาภิบาล

โรงพยาบาลยะรัง จังหวัดปัตตานี

²ค.ม.(วิจัยการศึกษา), รองศาสตราจารย์

³ค.ม.(การประถมศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี ตัวแปรที่ศึกษาคือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การมุ่งอนาคต เจตคติต่อองค์กร โอกาสก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี จำนวน 206 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เจตคติต่อองค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ได้ร้อยละ 47.6

คำสำคัญ: การพัฒนาชุมชน, ความผูกพันต่อองค์กร, จังหวัดปัตตานี, เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

บทนำ

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขระดับตำบลของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้ประชาชนในตำบลที่มีอยู่จำนวนมาก ได้มีความรู้และสามารถดูแลตนเองในการป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัยให้ถูกสุขลักษณะปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ที่สามารถป้องกันได้ แต่ในปัจจุบันพบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลยังไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลบางคนยังไม่มีความรู้ลึกที่

แน่นแฟ้นต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ หรือจะกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ยังขาดความผูกพันต่อองค์กรอย่างจริงจัง “ดังนั้นการแก้ไขปัญหาที่แท้จริงจึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้สมาชิกขององค์กรมีการอุทิศพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่ให้องค์กร และถือเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร มีส่วนได้เสียกับองค์กรอย่างแท้จริงหรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง” (นันทนา ประกอบกิจ,

2538, 3) ปัจจุบันนี้การปฏิบัติงานได้ก็ตามถ้าบุคคลใด มีความผูกพันต่อองค์การมาก บุคคลนั้นย่อมตั้งใจและ อุทิศตนเพื่อการปฏิบัติงานนั้นมากซึ่งจะส่งผลต่อผล สำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคล ใดมีความผูกพันต่อองค์การน้อย บุคคลนั้นย่อมไม่ตั้งใจ และอุทิศตนในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผลแห่ง ความสำเร็จในงานชิ้นนั้นก็ย่อมลดลงด้วย

ส่วนองค์การ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมารวมตัวกันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2537, 171) คนโดยทั่วไปจะใช้ชีวิตการทำงานในฐานะสมาชิกของ องค์การ จะเห็นได้ว่าองค์การจะต้องมีบุคคลหรือคนเข้า มาเกี่ยวข้องและคนยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา องค์การ คนจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก อันจะนำมา ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ สอดคล้อง กับการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดให้เน้นคนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา โดยคนจะต้องได้รับการพัฒนา ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ จริยธรรม เช่น เดียวกันทิศทางการพัฒนาสาธารณสุขในแผนฯ 8 ประการหนึ่ง ได้กำหนดให้มีการพัฒนากำลังคนและกลไก ที่เอื้อให้ระบบสาธารณสุขสามารถปฏิบัติการเชิงรุกใน การตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น (กองระบาศวทยา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2540, 5)

คนจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งใน หลายๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์การเพื่อดำเนิน การหรือปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดตั้งไว้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การจึงขึ้นอยู่กับ บุคลากรในองค์การจะมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อย เพียงใด จึงอาจกล่าวได้ว่าการผสมผสานผลประโยชน์ ระหว่างองค์การและบุคคลนั้นจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้อง มีความจริงใจต่อกัน กล่าวคือเมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ใน องค์การก็หวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อ อำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเองได้ หากองค์การใดก็ตามสามารถเป็นบันไดที่ทำให้บุคคล ก้าวไปถึงเป้าหมายของเขาที่ตั้งไว้ บุคคลผู้นั้นก็ย่อม

ต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผล ให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและทุ่มเทให้กับการทำงาน อย่างสุดความสามารถ แต่ในทางตรงข้ามหากองค์การ ใดไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการและความพึง พพอใจของบุคคลได้ ความผูกพันต่อองค์การย่อมเกิดขึ้น ได้ยากและอาจส่งผลต่อองค์การได้ (กรกฎ พลพานิช, 2540, 2) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์การ แต่ถ้า บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ มีโอกาสจะ เกิดผลเสียต่อองค์การในหลายด้าน เช่น ผลผลิตของ องค์การอาจลดต่ำลง การสูญเสียบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน แล้วแนวโน้มการลาออกจากองค์การจะเกิดขึ้น เป็นต้น (มณี ถาวรทวิวงศ์, 2536, 3-4) ดังนั้นเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ การสร้างความผูกพันต่อองค์การ ให้เกิดขึ้นในสมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบแต่ละสายงาน ในองค์การที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์การ ซึ่งต้อง มีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การตามที่กำหนดไว้นั้นก็ย่อมต้องได้รับการ คัดหวังจากองค์การให้มีความผูกพันต่อองค์การใน ระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์การและเพื่อจะได้ปฏิบัติงานในองค์การได้นานๆ

ในองค์การของรัฐ ระบบราชการถือเป็นองค์การ ที่มีแนวทางการดำเนินงานในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ที่รัฐบาลกำหนดไว้ โดยมีข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินการตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ ดังนั้นงานที่จะดำเนิน ไปได้อย่างเป็นระบบถูกต้องสมบูรณ์ และทำให้เกิดผล สำเร็จในงานเพียงใด จึงต้องอาศัยความพร้อมในด้าน ปัจจัยต่างๆ ของข้าราชการเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือการทำงานที่ข้าราชการมีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์การ ในด้านการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ต่อองค์การ และด้านปรารถนาที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี เพื่อ

จะได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลไปใช้วางแผนและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีความผูกพันต่อองค์การให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประชาชนให้มีความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติตนที่ถูกต้องในด้านที่เกี่ยวข้อง สุขภาพอนามัยของประชาชนโดยยึดหลักให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ พร้อมทั้งจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการวิจัยดังนี้

1. แนวความคิดต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, 94) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์การ โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2) ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ในทำนองเดียวกัน Kanter (1968, 499 อ้างถึงใน กรกฎ พลพานิช, 2540, 11) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การคือ ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ส่วน Buchanan (1974, 533 อ้างถึงใน อุไร ทะนนท์, 2536, 7-8) ได้ให้ความหมายต่อความผูกพันต่อสถาบันว่าเป็นความรักใคร่ที่ผูกติดกับเป้าหมาย และมีองค์ประกอบที่มีคุณค่าดังนี้

1) การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2) ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3) ความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากแนวคิดความหมายของความผูกพันต่อองค์การสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ยึดติด แน่นแฟ้นต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกในลักษณะการแสดงตนเองในการยอมรับ และมีความสนใจต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม มีทัศนคติ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ เกิดความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ พร้อมทั้งมีความจงรักภักดีและยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

1.2 ความสำคัญและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การ ได้มีผู้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, 97) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพัน

อย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4) จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, 17) ได้เสนอความสำคัญของความผูกพันซึ่งยังผลต่อองค์การและการปฏิบัติงานดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจ

2) ความผูกพันมีผลทำให้มีอายุการทำงานที่นาน

3) ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการขาดงาน

4) ความผูกพันมีผลทางลบกับการเปลี่ยนงาน

สำหรับ มณี ถาวรทวิวงศ์ (2536, 16) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การในแง่ทัศนคติจะมีผลในการปฏิบัติงานมากกว่าความผูกพันทางกายภาพเพียงอย่างเดียว

2) ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการเปลี่ยนงานหรือการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน

3) ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

4) ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การและอาจใช้เป็นตัวชี้วัดอันหนึ่งของความมีประสิทธิภาพขององค์การ รวมไปถึงผลของความล้มเหลวหรือความสำเร็จขององค์การ

5) ความผูกพันมีข้อดีว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

และ Baron (1986, 165) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่ามีผลกระทบที่สำคัญต่อ

พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1) ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูงระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานก็น้อย

2) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

3) ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะพยายามตั้งใจในการทำงาน อุทิศกำลังกายและกำลังสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

4) ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

กล่าวโดยสรุปผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจงานและความคงอยู่ในองค์การ ซึ่งสามารถแสดงด้วยภาพประกอบ 1

ปัจจัยที่ลดความผูกพันต่อองค์การให้น้อยลง (Factors Tending to Reduce organizational Commitment)

จากความสำคัญและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การเสมอ

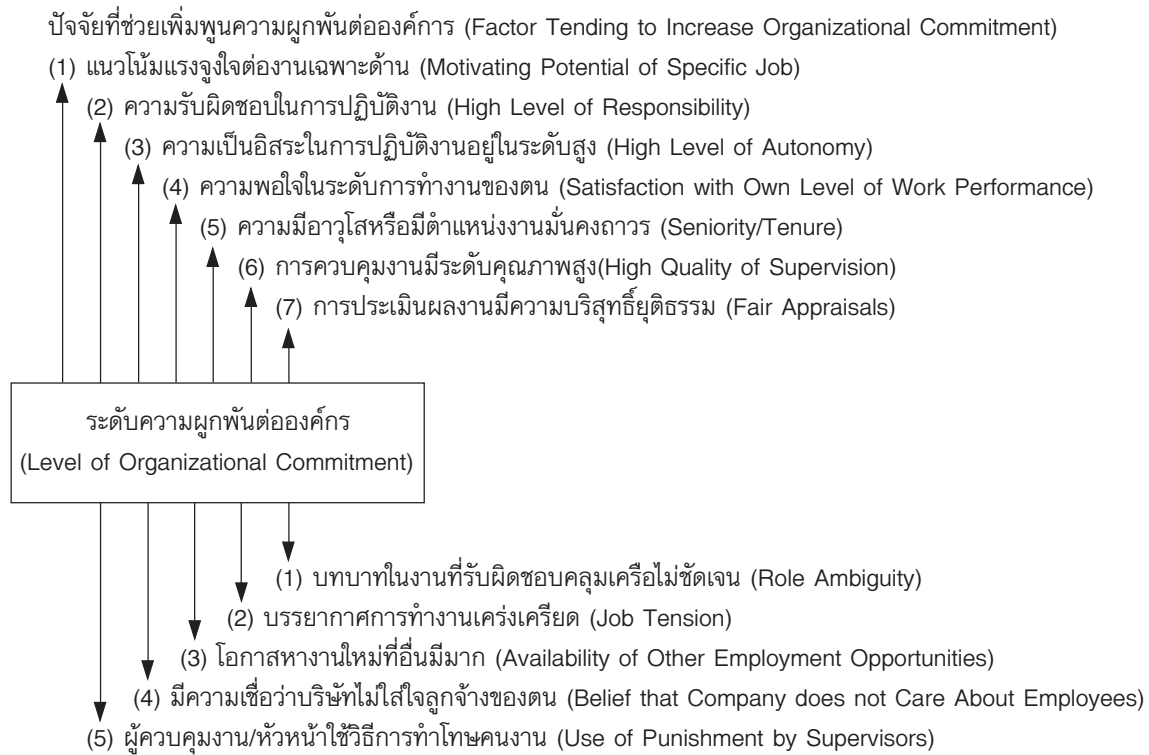
2) ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

3) ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป

4) ความผูกพันต่อองค์การ มีผลทำให้บุคคลมีความเลื่อมใส ศรัทธาและปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป

5) ความผูกพันต่อองค์การ มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การ

6) ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยที่ช่วยเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มักลดความผูกพันต่อองค์กรให้น้อยลง (Baron, 1986, 165)

7) ความผูกพันต่อองค์กร มีข้อดีกว่า ความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2 แนวความคิดและทฤษฎีที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร

มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's Hierarchy Theory of Motivation) ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวายของ McGregor (McGregor's X and Y Theory) ทฤษฎีอีอาร์ จีของ Clayton P. Alderfer (Clayton P. Alderfer's E R G Theory) ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Need Theory) เป็นต้น ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของ Maslow และทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg มาใช้เป็นหลัก

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's Hierarchy Theory of Motivation)

ศรีเรื่อน แก้วกัจจาล (2539, 103-106) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจของ Maslow ว่าแรงจูงใจของมนุษย์มีลำดับขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูงมีทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน แรงจูงใจลำดับต้นต้องได้รับการตอบสนองก่อน แรงจูงใจลำดับสูงจึงพัฒนาตามมาตามลำดับดังภาพประกอบ 2

อย่างไรก็ตาม Maslow ยอมรับว่าทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของเขามีข้อยกเว้นอยู่บ้าง บุคคลที่มีบุคลิกเข้มแข็ง มีคุณสมบัติสร้างสรรค์สูงและมีแรงจูงใจใฝ่เป็นมนุษย์เต็มโดยสมบูรณ์ (Self Actualized) บุคคลเหล่านี้แม้ว่าได้รับการตอบสนองพึงพอใจระดับเบื้องต้นๆ ไม่ค่อยบริบูรณ์ เช่น อาจต้องเผชิญกับความทุกข์เหี้ยม



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของ Maslow

หยาม ย่ำยศักดิ์ศรี ไม่มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฯลฯ ก็สามารถมีพฤติกรรมเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ได้อย่างสูงส่ง ตัวอย่างเช่น ท่านมหาตมะคานธี ประธานาธิบดีลินคอล์น เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg (1959, 50-52) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ กล่าวคือ ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขา

เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factors) ประการที่ 2 ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในการทำงาน มักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยแรงจูงใจ” (Motivator Factors) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจน ในแง่ของความเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกกล่าวคือปัจจัยค่าจูงเป็นแรงจูงใจภายนอก ส่วนปัจจัยกระตุ้นเป็นแรงจูงใจภายใน มีรายละเอียดดังนี้ (สุเมธ เดียววิศเรศ, 2527, 10-11)

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากภาวะการทำงาน อันได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจและการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติ ไม่ยุติธรรมรวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูงและไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

1.5 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมากหรือน้อยเกินไป

2. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดควบคู่กับความสำเร็จในงาน

2.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถงานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

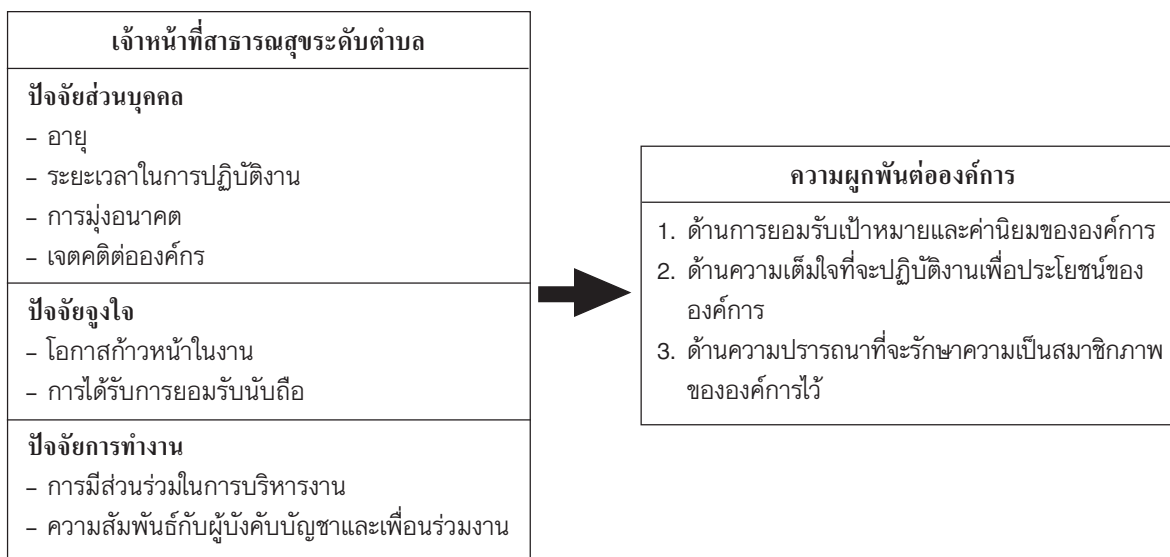
จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การจากประชากรกลุ่มต่างๆ ที่ผ่านมามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่สอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยด้านการดำเนินงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นต้น และมีปัจจัยบางตัวที่ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าส่งผลน้อยหรือไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลหรือส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 3

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี

3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมุ่งอนาคต เจตคติต่อองค์การ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดปัตตานี

นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

องค์กร หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขระดับตำบลของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ซึ่งในที่นี้คือสถานีอนามัย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่แน่นแฟ้นต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในลักษณะดังนี้

- ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การเห็นด้วยและรับเอาเป้าหมายและค่านิยมไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ หมายถึง ความตั้งใจจะไม่เปลี่ยนอาชีพไม่ว่าสาเหตุใด

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล หมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่เป็นตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขระดับตำบล

ประจำสถานีอนามัยในจังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยหัวหน้าสถานีอนามัย นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

การมุงอนาคต หมายถึง การที่บุคคลสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อรับผลดี ป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถที่จะละเว้นการกระทำ หรือการทำอะไรอย่างมีความอดทน

เจตคติต่อองค์กร หมายถึง ความพร้อมในลักษณะการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ ท่าทีของบุคคล สภาพความคิดเห็น ความเข้าใจ ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในลักษณะทางบวกและทางลบ เช่น การยอมรับหรือปฏิเสธ ฟังพอใจหรือไม่ฟังพอใจ สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน

โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจะได้รับการเปลี่ยนแปลงทางตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งบริหารให้สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ให้มีโอกาสได้แสดงฝีมือในการทำงาน หรือได้พัฒนาความรู้

ความสามารถในความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึก
ว่าตำแหน่งที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลปฏิบัติงาน
อยู่เป็นตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนใน
ระดับตำบลและเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง ความ
รู้สึกหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบลว่าตนเองได้มีโอกาสแสดงความคิด
เห็นหรือมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการทำงานทุก
ขั้นตอน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
หมายถึง ความรู้สึกถึงความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ
ทำงาน มีความขัดแย้งเกิดขึ้นน้อยและสามารถตกลง
ด้วยดี มีความเข้าใจกันดีทุก ๆ บุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบลซึ่งปฏิบัติงานในสถานี
อนามัยในจังหวัดปัตตานีจำนวน 423 คน คำนวณขนาด
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane กำหนดให้ความ
คลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 แล้วจึงทำการสุ่มแบบ
แบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Ran-
dom Sampling) โดยสุ่มอย่างง่ายเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบลจากทุกอำเภอในจังหวัดปัตตานี (12 อำเภอ)
ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 206 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น
แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าจาก
เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องต่างๆ มีลักษณะเป็นแบบวัด
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นอกจากนี้ผู้วิจัย
ได้ปรับปรุงแบบวัดการมุ่งอนาคตของ จินตนา บิลมาศ
และคณะ (2529, 27-29) ปรับปรุงแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยการทำงานของ มาตี ธรรมสังกุล
(2535, 166-171) ชลดา สิทธิวรรณ (2539, 183-185)
กรกฎ พลพานิช (2540, 75-78) ปรับปรุงแบบสอบถาม
วัดความผูกพันต่อองค์กรของ รัตน์ นพแก้ว (2536,

98-102) อวยพร ประพศุทธิ์ธรรม (2537, 112-114)
นันทนา ประกอบกิจ (2538, 151-154) และเซาวลิต
ตนาหนที่ชัย (2535, 125-128)

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 6 ตอน
คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 วัดการมุ่งอนาคต

ตอนที่ 3 วัดเจตคติต่อองค์กร

ตอนที่ 4 วัดปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการทำงาน

ตอนที่ 5 วัดความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 6 สอบถามข้อเสนอแนะในการเสริม

สร้างความผูกพันต่อองค์กร

ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากร
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์
พบว่าแบบสอบถามแต่ละตอนมีความเชื่อมั่นระหว่าง
.7031-.9388 มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้
ชี้แจงให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละอำเภอเข้าใจจุดมุ่งหมาย
ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกจ่ายแบบ
สอบถามให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ทั้งนี้เมื่อ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลตอบแบบสอบถามแล้ว
ให้ส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถาม
กลับคืนมาทั้ง 206 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจ
สอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อมีความสมบูรณ์
ครบถ้วนจึงได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for
WINDOWS (Statistical Package for the Social
Science) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน การมุ่งอนาคต เจตคติต่อองค์กร
ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยการทำงาน
ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล โดยหาค่าสัม-
ประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

3. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อ
สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัด
ปัตตานีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเจตคติต่อองค์กร
มีความสัมพันธ์เชิงนิมิตในระดัปานกลางกับความผูกพัน
ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
การมุ่งอนาคตของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลใน
จังหวัดปัตตานีมีความสัมพันธ์เชิงนิเสธในระดับต่ำกว่า
ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ส่วนตัวแปรอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านปัจจัยจิตใจ ตัวแปรโอกาสก้าวหน้าในงาน
และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงนิมิต
ในระดัปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านปัจจัยการทำงาน ตัวแปรการมีส่วนร่วม
ในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตในระดั
ปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

3. การได้รับการยอมรับนับถือ (Rec) การมีส่วน
ร่วมในการบริหาร (Adm) เจตคติต่อองค์กร (Att) และ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Rel)
สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 47.60

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .466 + .295(\text{Rec}) + 1.25(\text{Adm}) + .158(\text{Att}) + .248(\text{Rel})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .329Z_{\text{Rec}} + .161Z_{\text{Adm}} + .185Z_{\text{Att}} + .205Z_{\text{Rel}}$$

การอภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี

จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดปัตตานี
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีมีความรู้สึกที่ดี ยึดติด แน่น
แฟ้นต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในลักษณะการแสดงตนเอง
ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมมีความเต็มใจที่จะ
ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะ
รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ นอกจากนี้
Baron (1986, 165) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับกับ
ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความพอใจ
ในระดับการทำงานของตน ความมีอาวุโสหรือมีตำแหน่ง
งานที่มั่นคงถาวร การประเมินผลงานมีความบริสุทธิ์
ยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของนาเพ็ญ โหมาศวิน
(2533, บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการของสำนักงานปลัด
สำนักนายกรัฐมนตรี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ
สูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
จิตใจ ปัจจัยการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
จิตใจ และปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
ในจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยพบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล
ในจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในอดีตระบบ
ราชการเน้นการบริหารงานแบบระบบอาวุโส ผู้ที่มีอายุ
มากก็จะได้สิทธิประโยชน์หรือจะได้รับการพิจารณา
ความดีความชอบก่อนผู้ที่มีอายุน้อย แต่ปัจจุบันได้มีการ
ปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะเน้นการทำงานให้เกิดผลงาน
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์

สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้นทำให้อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี และสอดคล้องกับสมพงษ์ กุล-อิทธิธรรม (2535, 112) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทของคณะกรรมการสภาตำบลในจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส พบว่าอายุของคณะกรรมการสภาตำบลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของคณะกรรมการสภาตำบล

2.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.98 ปี ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเป็นเวลานานพอสมควร และจากหน้าที่และความรับผิดชอบ คือ การดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการพัฒนาสาธารณสุขของจังหวัด (กระทรวงสาธารณสุข, 2535, 183) ซึ่งโดยส่วนใหญ่การปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ จึงทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

2.1.3 การมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์เชิงนิเสธในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีการมุ่งอนาคตสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีมีความสามารถที่จะคาดการณ์ไกลและเห็นความสำคัญของผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อรับผลดี ป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และสามารถที่จะละเว้นการกระทำ หรือการทำอะไรที่มีความอดทนที่ดี ก็ยอมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นการมุ่งอนาคตเป็นลักษณะหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความพยายามต่อสู้กับปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532, 85) เรื่องการเสริมสร้างจิตลักษณะการทำงานราชการพบว่าผู้ที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและฝึกการควบคุมตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อการ

ทำงานรับราชการ และมีพฤติกรรมการทำงานเพื่ออนาคตเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึก

2.1.4 เจตคติต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงนิเสธกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เพราะเจตคติเป็นเรื่องของความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็นที่ฝังใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้และประเมินค่าจากสิ่งนั้น เกิดจากอารมณ์ ตามความคาดหวังควบคู่กันไปกับการรับรู้และมีผลต่อความคิด รวมทั้งเกิดปฏิกิริยาในใจของเรา ดังนั้นเจตคติจึงเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตได้จากกริยาท่าทาง คำพูดหรือเป็นพฤติกรรมในใจที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่มีแนวโน้มที่จะเป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าพฤติกรรมภายนอก (เปรี๊ยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, 64) สอดคล้องกับจำป็น ชาญชัย (2535, 88) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้านของประชาชนในจังหวัดตรัง พบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับการจัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำบ้านของประชาชน เช่นเดียวกับอัชญา แขวงม่วงชุม (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประสานงานอนามัยแม่และเด็กของฝ่ายส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน พบว่าเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการประสานงานอนามัยแม่และเด็ก

2.2 ปัจจัยจิตใจ

2.2.1 โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงนิเสธกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี ซึ่งหมายความว่าหากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในระดับสูงขึ้น จะมีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นกำลังใจสำคัญในการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความรู้สึก กระตือรือร้น เพราะทุกคนย่อมหวังที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับกรกฎ พลพานิช (2540, 62) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงาน

วิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับมาตี ธรรมสังข์กุล (2535, 93) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อกรมคุมประพฤติ เช่นเดียวกับชลดา ลิทธิธรรม (2539, 88) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และนันทนา ประกอบกิจ (2538, 80) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกั กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาชุมชนโดยภาพรวม

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายความว่าหน้าที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลได้รับการยอมรับนับถือในระดับที่สูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญมากที่เกิดจากการปฏิบัติงานต่อองค์กรและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอกองค์กร บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ สอดคล้องกับมาตี ธรรมสังข์กุล (2535, 50) ได้กล่าวไว้ว่าเรื่องความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรหรือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้ผู้ปฏิบัติงานจากกรที่เขาทุ่มเทแรงกายให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับอาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นกว่าปกติ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับเชื้อเชิญทางสังคม ซึ่งทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้น การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือการที่

หน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเอง เขาจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้ยื่นยกย่องสรรเสริญตนได้

2.3 ปัจจัยการทำงาน

2.3.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายความว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระบอบนโยบายและงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่มีอำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับชลดา ลิทธิธรรม (2539, 105) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นความสัมพันธ์ในทางบวก เช่นเดียวกับสุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536, 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมาตี ธรรมสังข์กุล (2535, 99) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อกรมคุมประพฤติ

2.3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงนิมิตกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายความว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการที่

ผู้ปฏิบัติงานไม่มีโอกาสพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง อบอุน แนนเฟ้น เป็นมิตรมีความร่วมมือที่ดี ซึ่งกันและกัน จะเป็นผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับภาเพ็ญ โหมาศิวิน (2533, 89-90) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับจารุณี วงศ์คำแน่น (2537, 105) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือพนักงานที่เห็นว่าตนเองเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง และกรกฎ พลพานิช (2540, 63-64) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาดบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ผลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ดังนี้

3.1 การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี ได้ถึงร้อยละ 38.10 ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับสูง แสดงว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนในพื้นที่ตนเองรับผิดชอบ สอดคล้องกับศรีเรือน แก้วกั้งวาล

(2539, 103-106) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของ Maslow ไว้ว่า แรงจูงใจลำดับที่สี่คือแรงจูงใจแสวงหาและรักษาคำศักดิ์ศรีเกียรติยศทั้งโดยตนเองสำนึกและผู้อื่นกล่าวขวัญยกย่องเชิดชู เช่น ความต้องการมีเกียรติมีหน้ามีตา ความต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่ยกย่องนับถือ ความรู้สึกนับถือตนเองเชิดชูตนเอง ฯลฯ Maslow กล่าวว่าคำศักดิ์ศรีที่สำคัญต่อความมีสุขภาพจิตที่ดีคือความรู้สึกนับถือและเคารพตนเองกับการได้รับนับถือจากผู้อื่นที่ไม่ใช้ลักษณะฉาบฉวยจอมปลอม

3.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานขององค์กรจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติการให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อมีการแลกเปลี่ยนหรือการประชุมบ่อยๆ จะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นในการประชุม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น Hrebiniak และ Alutto (1972, 555 อ้างถึงในภาเพ็ญ โหมาศิวิน, 2533, 23) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

3.3 เจตคติต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง ต้องสันนิษฐานจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อผู้คนหรือเหตุการณ์ที่เป็นเป้าหมายของเจตคติ นอกจากนี้เจตคดียังเป็นปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและการตอบสนอง ทั้งยังกำหนดรูปแบบพฤติกรรมในครั้งต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, 38) การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของพรสวรรค์ พรภาญจนวงศ์ (2539, 94) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

สาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดสงขลาพบว่าเจตคติต่อการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงาน สาธารณสุขมูลฐานระดับหมู่บ้านโดยรวม

3.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะการที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้มีโอกาสพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชา จะทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล มีความรู้สึกเป็นกันเอง อบอุ่น เป็นมิตร มีความร่วมมือที่ดีซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ นภาพิฎฐ โหมาศวิน (2533, 89-90) พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับจารุณี วงศ์คำแน่น (2537, 105) พบว่าการเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกรกฎ พลพานิช (2540, 63-64) พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนปัจจัยอื่นๆ พบว่าไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับความผูกพันต่อองค์กรไม่อยู่ในระดับที่สูงที่จะนำเข้าสู่สมการพยากรณ์ได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การมุ่งอนาคต ปัจจัยจึงใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ ดังนั้นหน่วยงานที่ให้การดูแลองค์กรนี้ในระดับสูง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรจะจัดการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

ให้ได้ตระหนักถึงบทบาทความสำคัญหน้าที่ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตัวที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนยอมรับนับถือในตัวเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ของตนเองรับผิดชอบ

2. จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ ดังนั้นผู้บริหารงานระดับสูงหรือผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จึงควรสร้างการมีส่วนร่วมในการคิดพิจารณาการบริหารงานด้วยการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน วางแผน ปรับปรุง แก้ไขปัญหาสาธารณสุขต่างๆ ของท้องที่ของตนเองที่รับผิดชอบให้มากที่สุด พร้อมทั้งมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เมื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี

3. จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อองค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ ดังนั้นหน่วยงานที่ให้การดูแลองค์กรนี้ในระดับสูง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ วิทยาลัยการสาธารณสุข มหาวชิราวุธ ที่ผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุขควรจัดอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลต่อองค์กร โดยนำทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจตคติ เช่น ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติที่มีหลายส่วนองค์ประกอบ ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติที่มีส่วนประกอบเดียว การวัดเจตคติต่อองค์กร องค์ประกอบของเจตคติมาใช้ในการจัดอบรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานีได้ ดังนั้นหน่วยงานที่ให้การดูแลองค์กรนี้ในระดับสูง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ วิทยาลัย การสาธารณสุข มหาวิทยาลัย ที่ผลิตบุคลากรด้าน สาธารณสุข ควรจะจัดการอบรม สัมมนา หรือจัดทำ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ ตำบลได้มีโอกาสเข้าร่วมกลุ่มพบปะพูดคุยกัน แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศความเป็น มิตร มีความไว้วางใจต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงาน วิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- กระทรวงสาธารณสุข กองระบาดวิทยา สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข. (2540). สรุปผลและบทบาท บรรยายการประชุมวิชาการงานระบาดวิทยา ประจำปี 2540. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2535). บทบาทหน้าที่และมาตรฐาน บริการของสถานีอนามัยโครงการทศวรรษแห่งการ พัฒนาสถานีอนามัย (ทสอ.) พ.ศ.2535-2544. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ
- กิติ ดยัคคานนท์. (2537). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (พิมพ์ ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: บัดเดอร์ฟลาย.
- จารุณี วงศ์ดำเนิน. (2537). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษา เฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติการ ทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศา สตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- จำเป็น ชาญชัย. (2535). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการ จัดตั้งกองทุนยาและเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้านของ ประชาชนในจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). คุณลักษณะของข้าราชการ พลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ชลดา ลิทธิวรรณ. (2539). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้า หน้าที่องค์การพัฒนาชุมชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- เชาวลิต ตานานนท์ชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีศูนย์การ ศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา) คณะ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรม- ศาสตร์. (สำเนา)
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์. (สำเนา)
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สำเนา)
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อ พัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ. วิทยานิพนธ์การ ศึกษาดุสิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (สำเนา)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบัน ของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี ราชมนถ. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหา- วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (สำเนา)
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงาน บุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พรสวรรค์ พรกาญจนวงศ์. (2539). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนา ชุมชน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- มณี ถาวรทวิงษ์. (2536). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล. (สำเนา)
- มาตี ธรรมสังข์กุล. (2535). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สำเนา)
- รัตน์ นพแก้ว. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู: กรณีครูมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สมพงศ์ กุลธิธรรม. (2535). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทของคณะกรรมการสภาตำบลในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาการ.
- สุวรรณิน คณานุวัฒน์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะของประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต (สังคมวิทยา) คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สำเนา)
- อัชฌา แขวงม่วงชุม. (2535). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประสานงานอนามัยแม่และเด็กของฝ่ายส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล. (สำเนา)
- อุไร ทะนนท์. (2536). ความผูกพันของนักศึกษาต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- Baron, R.A. (1986). **Behavior in Organizations**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Herzberg, F., et al. (1959). **The Motivation to Work** (2 nd ed.). New York: John Willey and Sons.