

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย
สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน

โดย

นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๘
กลุ่มนโยบายและแผน กองแผนงาน กรมอนามัย

บทคัดย่อ

ชื่อผลงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้าง
ความผูกพันอย่างยั่งยืน
ผู้จัดทำผลงาน นางสาวภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์

จากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย จำนวน ๙๙๒ คน ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ระบุว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมอนามัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ร้อยละ ๖๘.๐๔ แต่ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา กรมอนามัยเริ่มมีการสำรวจความผูกพันแบบออนไลน์โดยใช้เครื่องมือการสำรวจของสำนักงาน ก.พ.ร. เช่นเดิม และพบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดยในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ที่ร้อยละ ๗๙.๘๕ และ ๗๙.๘๓ ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลนี้อาจจะยังไม่สอดคล้องทั้งหมดกับข้อมูลการสูญเสียข้าราชการกรมอนามัยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการขอลาออกมากที่สุด และในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการสูญเสียบุคลากรจากการขอโอนและขอย้ายมากที่สุด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาและดูแลบุคลากรกรมอนามัยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและอยากอยู่ร่วมกับองค์กรอย่างยั่งยืน โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ แบ่งการเก็บข้อมูลเป็น ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ จำนวน ๓,๑๑๐ คน และครั้งที่ ๒ จำนวน ๓,๐๙๙ คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งเป็นเครื่องมือสำรวจความผูกพันของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ การสำรวจทั้งหมด ๗ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนและระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ ๓ การเขียนคำตอบแบบปลายเปิดเพื่อแสดงข้อเสนอแนะ จากนั้น นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยแต่ละปัจจัย รวมถึงเปรียบเทียบผลระหว่างบุคลากรทั้ง ๒ ครั้ง เพื่อสรุปผลว่า ค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งสองครั้ง โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทางสถิติโดยใช้ Z-test-with pooled variance ความแปรปรวนร่วม อันได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทบุคลากร และสายงาน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕%

ผู้จัดทำผลงานได้นำข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๓๐ - ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ได้แก่ ระดับ

ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ทักษะพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาการบางระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จำนวน ๓๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๒ ของข้าราชการกรมอนามัย นำมาแสดงและเปรียบเทียบกับปัจจัยที่กรมอนามัยเป็นผู้ดำเนินการสำรวจว่า มีความสอดคล้องกันหรือไม่ รวมถึง การสำรวจความคิดเห็นการดำเนินงานสร้างสุขของกรมอนามัยตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุขด้วย Happy Public Organization Index (HPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งเป็นเครื่องมือการสำรวจจากการประสานความร่วมมือของกระทรวงสาธารณสุขกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อประเมินการรับรู้สถานการณ์การดำเนินงานของกรมอนามัยตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานดังกล่าว และเตรียมการวางระบบการขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ โดยผู้ทำแบบประเมินในชุดนี้กลุ่มเป้าหมายจะเป็นผู้บริหารหน่วยงาน และระดับหัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดกรมอนามัย จำนวนทั้งหมด ๓๗๓ คน วิเคราะห์ผลด้วยการหาค่าเฉลี่ยในแต่ละหมวดตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย ๕ หมวด หมวดที่ ๑ ความสำเร็จเชิงผลลัพธ์ หมวดที่ ๒ การบริหาร หมวดที่ ๓ มุ่งเน้นดูแลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร หมวดที่ ๔ บรรยากาศในการทำงาน และหมวดที่ ๕ การลงทุนเพื่อการสร้างสุขในองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ ไปพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขของกรมอนามัยให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ยแต่ละปัจจัย รวมถึงเปรียบเทียบผลระหว่างบุคลากรทั้ง ๒ ครั้ง ไม่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยที่ได้คะแนนน้อยที่สุดทั้ง ๓ ปัจจัย เป็นปัจจัยเดิมทั้ง ๒ ครั้ง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ในส่วนของความแตกต่างตามความหลากหลายของบุคลากรอันได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และสายงานมีผลต่อการตอบแบบสำรวจแต่ละปัจจัยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากรพบว่าผลลัพธ์ปัจจุบันในสิ่งที่บุคลากรกรมอนามัยต้องการนั้น มีความสอดคล้องกับผลสำรวจในแต่ละปัจจัย ผลการสำรวจของสำนักงาน ก.พ. มีทั้งหมด ๑๑ ปัจจัย ได้คะแนนค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยมีความใกล้เคียงกับผลการสำรวจของกรมอนามัย และผลสำรวจความคิดเห็นการดำเนินงานสร้างสุขของกรมอนามัยตามเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุขด้วย Happy Public Organization Index (HPI) ของกระทรวงสาธารณสุขจากผู้บริหารและกลุ่มหัวหน้างานทั้ง ๕ หมวดส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์กำลังพัฒนา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืนสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ที่ได้รับการส่งเสริมประสบการณ์จากคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิภาพในสาขาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การและการปฏิบัติราชการร่วมกับกรมอนามัยมาระยะเวลาหนึ่ง และขอขอบพระคุณทันตแพทย์ดำรง อารงเลาะห์พันธุ์ ผู้อำนวยการกองแผนงาน ซึ่งเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการก้าวเข้าสู่รั้วกรมอนามัย นางสาวเวียงไชยพรค ทิมอบโอกาสให้รับผิดชอบงานด้านการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรกรมอนามัย พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความอดทน อดกลั้น เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี นางสาวศิริมา ทองผิว ผู้ชักชวนให้เปิดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับกรมอนามัย และนางสาวเนตรชนก รัตนเนตร ผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อมูลผลการสำรวจความผูกพันในทุกครั้งที่ผ่านมาและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นมุมมองใหม่ๆ รวมทั้งบุคลากรกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ ที่ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นทีมและให้ความรักความอบอุ่นต่อกันจนเกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ของกลุ่ม

ขอขอบคุณบุคลากรกรมอนามัยทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจเสมอมาและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้ สุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจและให้อิสระต่อการตัดสินใจในการดำรงชีวิตการเป็นข้าราชการ

ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์

พฤษภาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	๒
กิตติกรรมประกาศ	๔
สารบัญ	๕
สารบัญตาราง	๖
สารบัญภาพ	๙
บทที่ ๑ บทนำ	๑๐
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑๐
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๑๑
๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา	๑๑
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑๒
๑.๕ นิยามศัพท์	๑๒
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	๑๓
๒.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมอนามัย	๑๓
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	๑๖
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	๑๗
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	๒๐
๒.๕ ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๗
๒.๖ แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและ กรมอนามัย	๓๑
๒.๗ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	๓๒
๒.๘ องค์กรแห่งความสุขกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓๓
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา	๓๔
๓.๑ กรอบแนวคิดในการศึกษา	๓๔
๓.๒ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	๓๕
๓.๓ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	๓๖
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๓๖
๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๗
๓.๖ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๘
๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๙

บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๔๐
๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	๔๐
๔.๒ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร	๔๓
๔.๓ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร	๕๙
๔.๔ การวิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล	๖๒
๔.๕ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา	๙๓
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	๙๖
๕.๑ การสรุปผลการศึกษา	๙๖
๕.๒ การอภิปรายผลการศึกษา	๑๐๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๗
บรรณานุกรม	๑๑๑
ภาคผนวก	๑๑๕
แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	
เกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุขด้วย Happy Public Organization Index (HPI) ของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๒.๑ ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	๑๗
ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	๔๑
ตารางที่ ๔.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวม ๔๓	
ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๑)	๔๕
ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๒)	๕๑
ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๑)	๖๐
ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๒)	๖๑
ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ (ครั้งที่ ๑)	๖๓
ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ (ครั้งที่ ๒)	๖๔
ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุ (ครั้งที่ ๑)	๖๖
ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุ (ครั้งที่ ๒)	๖๘
ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุราชการ (ครั้งที่ ๑)	๗๒
ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุราชการ (ครั้งที่ ๒)	๗๔
ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด (ครั้งที่ ๑)	๗๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้าน วุฒิการศึกษาสูงสุด (ครั้งที่ ๒)	๘๒
ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้าน ประเภทบุคลากร (ครั้งที่ ๑)	๘๕
ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้าน ประเภทบุคลากร (ครั้งที่ ๒)	๘๘
ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้าน สายงาน (ครั้งที่ ๑)	๙๑
ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้าน สายงาน (ครั้งที่ ๒)	๙๒

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย	๑๕
ภาพที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรกรมอนามัย	๑๖
ภาพที่ ๒.๓ ดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index: EEI)	๒๑
ภาพที่ ๒.๔ ลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy)	๒๒
ภาพที่ ๒.๕ โมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Sak	๒๓
ภาพที่ ๒.๖ แบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers (๑๙๘๓)	๒๔
ภาพที่ ๒.๗ แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (๑๙๘๕)	๒๕
ภาพที่ ๓.๑ กรอบแนวคิดในการศึกษา	๓๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลการสูญเสียข้าราชการกรมอนามัย เนื่องจากการให้ออน การย้าย การลาออก ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รวมทั้งหมดประมาณ ๒๙๘ คนนั้น มากกว่าร้อยละ ๑๐ ของข้าราชการทั้งหมด และเหตุผลเกินครึ่งหนึ่งเป็นการลาออก ส่วนเหตุผลในการขอโอนส่วนใหญ่คือ การไปรับราชการหน่วยงานอื่น ช่วงอายุที่มีการขอโอนมากที่สุดนั้นอยู่ในช่วงอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย จำนวน ๙๙๒ คน ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ระบุว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมอนามัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ร้อยละ ๖๘.๐๔ แต่ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา กรมอนามัยเริ่มมีการสำรวจความผูกพันแบบออนไลน์โดยใช้เครื่องมือการสำรวจของสำนักงาน ก.พ.ร. เช่นเดิม และพบว่าระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ที่ร้อยละ ๗๙.๘๕ และ ๗๙.๘๓ ตามลำดับ แต่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลการสูญเสียข้าราชการกรมอนามัยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่พบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการขอลาออกมากที่สุด และในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการสูญเสียบุคลากรจากการขอโอนและขอย้ายมากที่สุด อนันต์ชัย คงจันทร์ (๒๕๖๙) กล่าวว่า การขาดความผูกพันในองค์กร อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ดังนั้น ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นหรือลดได้ตลอดเวลา สิ่งที่องค์กรสามารถควบคุมได้ คือปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารและทีมงานทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญและไม่ควรมองข้ามบางสิ่งบางอย่างที่คิดว่าไม่สำคัญ

กรมอนามัยเป็นองค์กรที่สนับสนุนการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยใช้เครื่องมือ Emo-meter ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และมีการดำเนินการจนถึงปัจจุบัน ซึ่งกรมอนามัยกำหนดให้เรื่องของความผูกพันของบุคลากรเป็นตัวชี้วัดระดับกรม เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการขับเคลื่อนงานดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ผลการตอบแบบประเมินส่งผลต่อคะแนนตัวชี้วัดของหน่วยงาน ทำให้ผลที่ได้นั้นอาจไม่เป็นไปตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงได้มีการปรับเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดที่ไม่ได้วัดคะแนนจากผลการประเมิน แต่พยายามมุ่งเน้นในรายละเอียดของการดำเนินงานที่จะสร้างการขับเคลื่อนการเสริมสร้างความสุขความผูกพันให้มากยิ่งขึ้น

การที่จะทำให้ต่างฝ่ายต่างได้มาซึ่งผลลัพธ์ตามที่กล่าวมานั้น องค์กรและนักทรัพยากรบุคคลต้องมีการดำเนินกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการใช้เครื่องมือในการวินิจฉัยระดับบุคคล ซึ่งจะเป็นการสำรวจบุคลากรทุกระดับในองค์กรตามความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรว่า สภาพการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึกในปัจจุบันของแต่ละบุคคลนั้นเป็นอย่างไร และเมื่อทราบ

ความต้องการของบุคลากรแล้ว นักทรัพยากรบุคคลจึงต้องวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอต่อผู้บริหารเพื่อจะได้ ออกนโยบายทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษาและจูงใจให้บุคลากรที่มีความ แตกต่างหลากหลายนี้ ฉะนั้น การวินิจฉัยความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ต้องพิจารณาข้อมูลจาก หลายแง่มุม การตอบคำถามของบุคลากรต้องมีความอิสระที่แท้จริง ถึงจะทำให้ได้รับทราบความต้องการ ที่เป็นความต้องการเบื้องต้นของแต่ละบุคคล ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลเหล่านั้นแล้ว องค์กรควรตอบสนองต่อความ ต้องการของบุคลากร ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันนี้ จึงมีความสำคัญกับองค์กรในการที่ องค์กรจะออกแบบระบบและกระบวนการที่จะสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความผูกพัน ต่อองค์กรได้อย่างแท้จริงและเป็นองค์กรสร้างสุขอย่างยั่งยืนอีกด้วย

ตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ โลกเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ทุกประเทศในโลก นี้ต่างได้รับผลกระทบอย่างเป็นวงกว้าง ส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคม หรือแม้แต่วัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ประเทศไหนที่ปรับตัวเร็วหรือเห็นความสำคัญในการป้องกันทำให้ช่วยบรรเทา ความรุนแรงลงไปได้ องค์กรหลายแห่งไม่ว่าจะเป็นภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจทั้งขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่มีการคิดค้นหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอด หรือแม้กระทั่งบุคลากร ในองค์กรเอง บางคนอาจจะได้ค้นพบ หรือเรียนรู้ให้ตนเองได้อยู่รอดท่ามกลางกระแสการต่อสู้กับสิ่งที่ไม่มี ใครมองเห็น หรือพยากรณ์ล่วงหน้าถึงการหยุดยั้งหรือการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อที่มีอยู่หรือเกิดใหม่ ต่อไปได้ ดังนั้น ความปกติในแนววิถีใหม่ (New Normal) ภายหลังจากสิ้นสุดการระบาดครั้งนี้จะเป็น อย่างไร ทั้งองค์กรและบุคลากรจะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกันด้วยวิธีการแบบไหน จึงเป็นสิ่งที่กรม อนามัยนำศึกษาหาข้อมูล เพื่อรองรับการทำงานเชิงรุกท่ามกลางกระแสความผันผวนที่เกิดขึ้นได้ ตลอดเวลา

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันองค์กรหรือไม่

๑.๒.๒ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ว่ามีผลต่อปัจจัย ความผูกพันองค์กรด้านใดบ้าง

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาถึงผลลัพธ์ปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดที่สำคัญด้านความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร ผ่านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ

๑.๔ ขอบเขตของการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขต ของการศึกษา จึงประกอบด้วยขอบเขตด้านประชากร และขอบเขตด้านเนื้อหา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมอนามัย ๓๖ หน่วยงาน ซึ่งรวมถึงข้าราชการ พนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากปัจจัยที่ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พัฒนาขึ้นมาเพื่อสำรวจถึงผลที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ในส่วนของระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๑.๕.๒ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการสร้างความผูกพันขององค์กร

๑.๕.๓ ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของกรมอนามัย และการขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างสุขของกรมอนามัย

๑.๖ นิยามศัพท์

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ได้มีการนิยามความหมายของคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

๑.๖.๑ บุคลากรกรมอนามัย หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ทั้งสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน ซึ่งหมายรวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่สังกัดอยู่ในทั้งหมด ๓๖ หน่วยงานของกรมอนามัย

๑.๖.๒ ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และสายงาน

๑.๖.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พัฒนาขึ้นเพื่อสำรวจถึงการส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร อันประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

๑.๖.๔ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย หมายถึง พฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากรกรมอนามัยที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร จนนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยเนื้อหาในการทบทวนวรรณกรรมครอบคลุม ๕ ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

- ๒.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมอนามัย
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร
- ๒.๕ ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมอนามัย

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒ มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๒.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของกรมอนามัย

๒.๑.๑.๑ วิสัยทัศน์ของกรมอนามัย :

“กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี”

๒.๑.๑.๒ พันธกิจของกรมอนามัย :

“ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน”

๒.๑.๑.๓ วัฒนธรรมองค์กรของกรมอนามัย :

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุจุดยืน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ตลอดจนเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน จึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ง่ายแก่การจดจำสะดวกต่อการปฏิบัติและเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับบุคลากร คือ “HEALTH” ประกอบด้วย

H – Health Model หมายถึง เป็นต้นแบบสุขภาพ

E – Ethics หมายถึง มีจริยธรรม

A – Achievement หมายถึง มุ่งผลสัมฤทธิ์

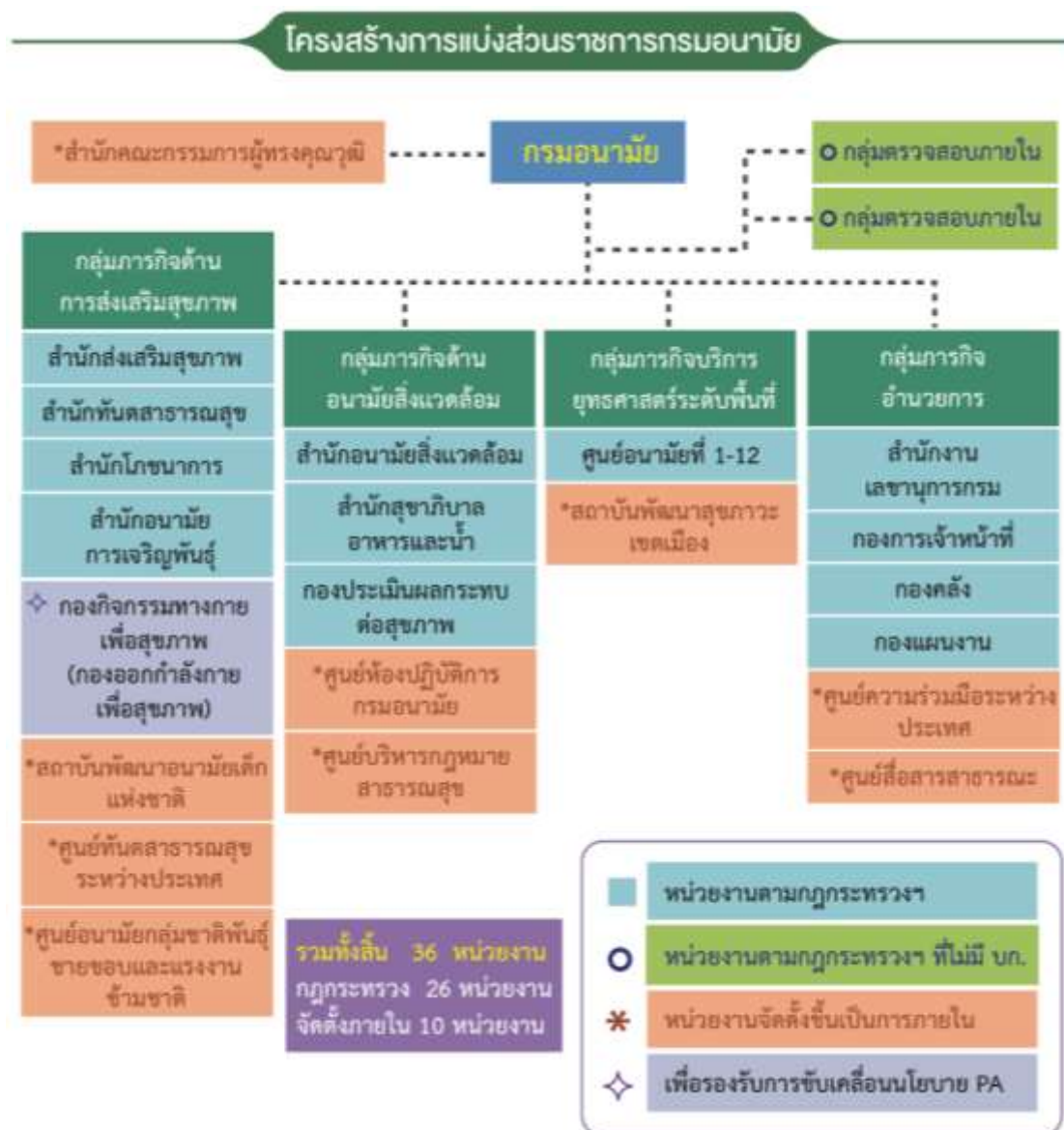
L – Learning หมายถึง เรียนรู้ร่วมกัน

T – Trust หมายถึง เคารพและเชื่อมั่น

H – Harmony หมายถึง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๒.๑.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมอนามัย

กรมอนามัยมีหน่วยงานในกำกับทั้งสิ้น ๓๖ หน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ ๒๖ หน่วยงาน และหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายใน ๑๐ หน่วยงาน ดังภาพที่ ๒.๑

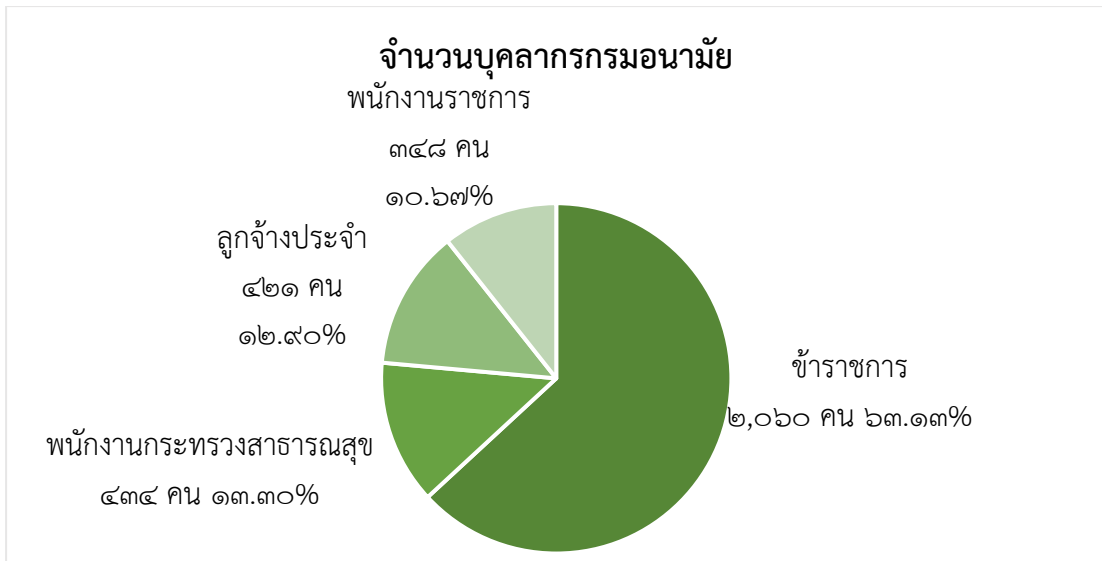


ภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย

ที่มา : กรมอนามัย. ๒๕๖๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กรมอนามัย. ค้นวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ จาก <https://planning.anamai.moph.go.th/th/annual-report/๒๓๕๐#wow-book/>

๒.๑.๔ อัตรากำลังบุคลากรกรมอนามัย

กรมอนามัยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๓,๒๖๓ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕) โดยแบ่งตามประเภทของบุคลากรได้ดังภาพที่ ๒.๒



ภาพที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรกรมอนามัย

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลกลางกรมอนามัย. ๒๕๖๕. รายงานข้อมูลบุคลากร. ค้นวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ จาก <https://hr.anamai.moph.go.th/hr/Public/PublicGraphUI.aspx>

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (๒๕๔๒: ๔๔) กล่าวว่า แนวความคิดด้านประชากรเป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกที่มากกระตุ้น และเชื่อว่ามนุษย์ที่มีคุณสมบัติที่แตกต่างกันจะทำให้มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคมของ Defleur & Bcll-Rokeach (๑๙๕๖) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชากร ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคล และจะพบเห็นได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะเหมือนกันจะชอบรวมกลุ่มกัน เนื่องจากมีความคิดและพฤติกรรมไปในแนวทางเดียวกันทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ง่าย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๕๗: ๒๓) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญทางสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการนำผลการวิจัยไปใช้ได้ โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ๔ ปัจจัยได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะทำให้คนมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของทัศนคติและการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะต้องการส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องของความคิด ทัศนคติ และค่านิยม

(๒) ความแตกต่างทางอายุ ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยบุคคลที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเชิงเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากจะมีความคิดเชิงอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติตนอย่างระมัดระวัง

และมองโลกในแง่ร้ายกว่า เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน และลักษณะการรับข้อมูลจากสื่อ ก็ต่างกัน โดยคนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

(๓) ความแตกต่างทางการศึกษา ทำให้บุคคลมีความคิด ทักษะคิด ค่านิยม และพฤติกรรมแตกต่างกัน โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวาง ทำให้เข้าใจสารได้ดีกว่า และจะเชื่อก็ต่อเมื่อมีหลักฐานที่เพียงพอ

(๔) ความแตกต่างด้านสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง ความแตกต่างด้านอาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของแต่ละบุคคล มีอิทธิพลอย่างมากต่อปฏิกิริยาของการเป็นผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะคิด และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ๖ ปัจจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และสายงาน เพื่อให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยมากที่สุด

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันหลายองค์กรหันมาให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งเห็นได้ว่าแนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายทั้งจากองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน โดยจะพบว่าแทบทุกองค์กรในประเทศไทยได้มีการให้ความสำคัญกับการประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

อภิเดช นิเรียงรัมย์ และวนิดา ธรรมถาวร (๒๐๐๕: ๓๙) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร มีจุดเริ่มต้นที่ไม่ชัดเจนนัก แต่ดูเหมือนว่าจะมีการเริ่มต้นใช้คำว่าความผูกพันของบุคลากรในช่วง ค.ศ.๑๙๙๐ โดย The Gallup Organization (Buckingham & Coffman, ๑๙๙๙) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดเรื่อง Organizational Commitment โดยการศึกษาด้านความผูกพันของบุคลากรของ The Gallup Organization เกิดจากความคิดที่ว่าโลกกำลังเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจทางอารมณ์ ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ภายในองค์กร และยังเชื่อว่ามนุษย์ใช้อารมณ์และความรู้สึกในการประเมินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงการประเมินองค์กรที่ทำงานอยู่ด้วย จึงทำให้ความผูกพันของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับความรู้สึกของบุคลากรเป็นหลัก

๒.๓.๑ ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้คำนิยามไว้หลายมุมมอง โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายและองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
Herbiniak & Alutto (๑๙๗๒)	ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นก็ตาม

Steers (๑๙๗๗)	ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ข้อ ได้แก่ บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และบุคลากรมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
Mowday et al. (๑๙๘๒)	การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น
Bearse (๑๙๘๔)	ทัศนคติหรือพฤติกรรมที่อาจไม่มีการแสดงออก แต่มีผลทางอ้อมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เช่น การลดอัตราการขาดงาน การย้ายงาน ตลอดจนทำให้บุคลากรขององค์กรมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น
Kahn (๑๙๙๐)	ความพยายามของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรม การนึกคิด และความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะเอาใจใส่ในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันจะเพิกเฉย ไม่ใส่ใจในงาน
The Gallup Organization (๒๐๐๓)	ความเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรอยากทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นการบรรลุความปรารถนาส่วนบุคคลของบุคลากร โดยองค์กรมีหน้าที่ในการสนับสนุน
Ed Gubman (๒๐๐๓)	การทุ่มเทพลัษกายและพลังใจอย่างเต็มที่และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหวังของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

ที่มา	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
Hewitt Associates (๒๐๐๓)	ลักษณะของแต่ละบุคคลที่อุทิศตนด้านอารมณ์ ความรู้สึก และสติปัญญาต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ข้อ ได้แก่ การพูดถึงองค์กรเชิงบวก ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กร และการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (๒๕๔๑)	ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมบุคคลที่แสดงต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป
สุรัสวดี สุวรรณเวช (๒๕๔๙)	ความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ และความเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และแสดงออกโดยการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

จากการศึกษาถึงความหมายความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) ตามตารางที่ ๒.๑ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความ

เชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร จนนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓.๒ ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steers & Porter (๑๙๘๒) ได้พูดถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยแบ่งความสำคัญออกเป็น ๓ ประการ ดังนี้

(๑) ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

(๒) ความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนโดยการทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

(๓) ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อ หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในทัศนะการบริหารร่วมสมัยถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในส่วนงานไหน และครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท กล่าวโดยสรุปคือความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญ ดังนี้

(๑) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้าและออกจากงาน (Turnover Rate) ของสมาชิกองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยบุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการเข้าและออกจากงาน รวมถึงอัตราการขาดงานลดลง

(๒) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน

(๓) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

(๔) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก โดยบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักจะเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร

(๕) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการอธิบายถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้

กล่าวโดยสรุป คือ การรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรผ่านการสร้างความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นความท้าทายหลักประการหนึ่งที่ทุกองค์กรต้องเผชิญ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จนเกิดเป็นความทุ่มเทที่จะทำเพื่อความสำเร็จขององค์กรถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด องค์กรจึงต้องมุ่งรักษาไว้ เพื่อเป็นตัวชี้วัดถึงการเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการเสนอถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ผู้วิจัยจึงทำการประมวลและเลือกมาทั้งหมด ๗ แนวคิดและทฤษฎี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๔.๑ แนวคิดเรื่องการแสดงพฤติกรรม ๓ ด้าน (๓S) ของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (๒๐๐๓) (๒๕๕๒: ๒๑๒) กล่าวถึงความผูกพันของบุคลากรไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกในฐานะสมาชิกขององค์กรใน ๓ ลักษณะ คือ

- (๑) การพูด (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรเชิงบวก
- (๒) การดำรงอยู่ (Stay) โดยการแสดงออกผ่านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

- (๓) การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร (Strive)

ซึ่งจากการศึกษาของ Hewitt Associates ที่ได้เข้าไปทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรจำนวนกว่า ๖.๗ ล้านคนใน ๒,๙๐๐ องค์กรทั่วโลก สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมีอยู่ ๗ ประการ ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่างๆ อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ประกอบด้วย

- (๑) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- (๒) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
- (๓) ลักษณะงาน (Work Activity)
- (๔) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- (๕) คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
- (๖) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
- (๗) ความสัมพันธ์ (Relationships)

๒.๔.๒ แนวคิดเรื่องดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index) ของ Burke

Burke (๒๐๐๓) (๒๕๕๒: ๒๑๕) มีบทบาทในการเป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาและทำการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กร และมีความเสียสละเพื่อองค์กร ตลอดจนช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นจะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความจงรักภักดี (Customer Loyalty) และก่อให้เกิดผลกำไรขององค์กร (Profitability)

โดยในการศึกษาของ Burke ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Engagement Components) หรือที่เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งจะประกอบไปด้วย ๖ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

(๑) องค์กร (Company) ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สินค้าและบริการ

(๒) กลุ่มงาน (Work Group / Team) ได้แก่ คุณภาพของการทำงาน ความร่วมมือร่วมใจ การจัดการผลการปฏิบัติงาน

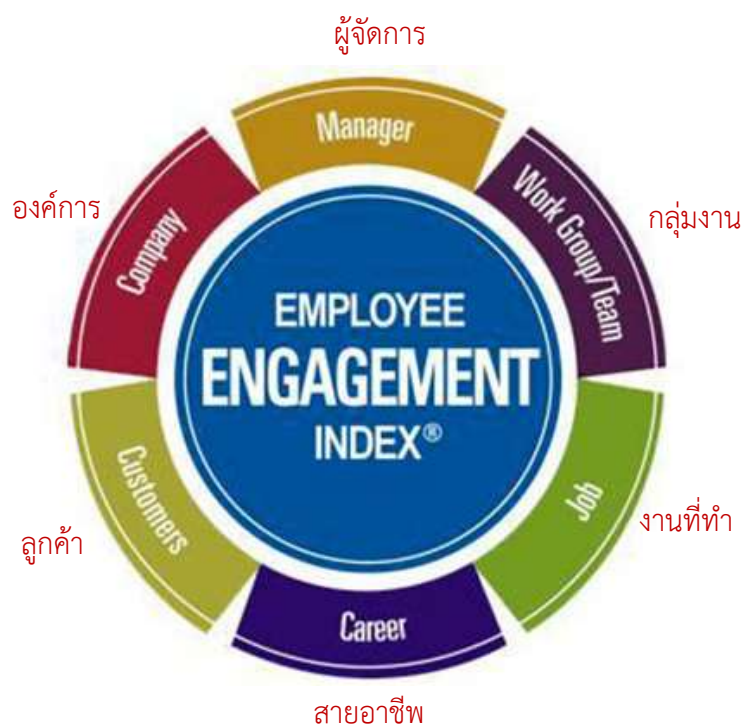
(๓) สายอาชีพ (Career) ได้แก่ การมีส่วนร่วม การได้รับการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ

(๔) ลูกค้า (Customers) ได้แก่ แนวทางการให้บริการลูกค้า การตอบสนองความต้องการลูกค้า ความสะดวกในการทำธุรกิจ

(๕) งานที่ทำ (Job) ได้แก่ ทรัพยากร ความท้าทายในงาน ความเครียดจากงาน

(๖) ผู้จัดการ (Manager) ความยุติธรรม ความสม่ำเสมอในการสนับสนุน การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ซึ่งมีตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (๑) การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee Retention) (๒) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) (๓) ความจงรักภักดีจากลูกค้า (Customer Loyalty) และ (๔) ผลกำไรขององค์กร (Profitability)

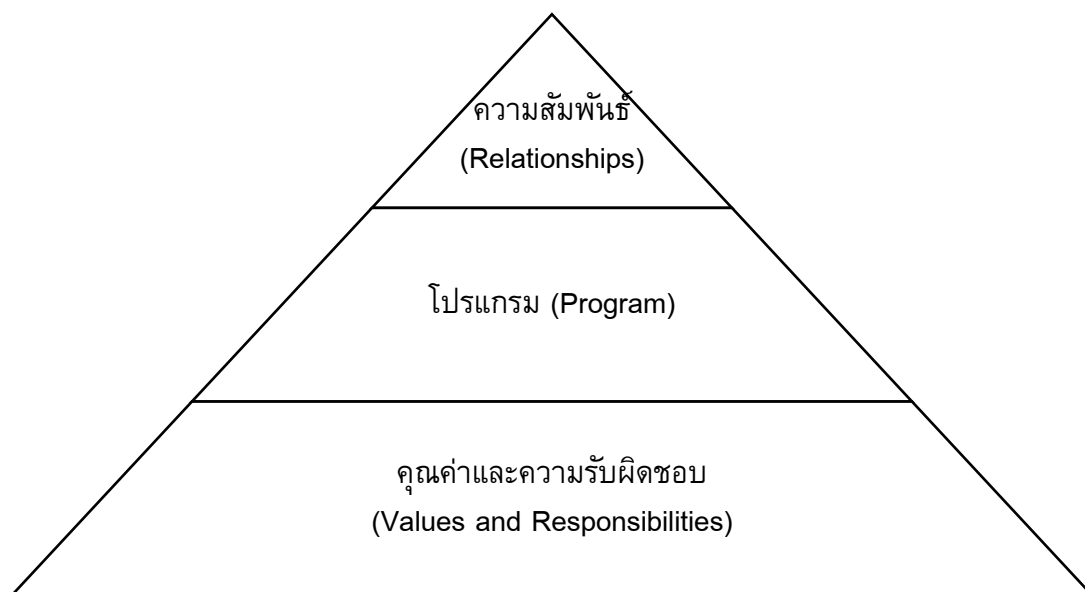


ภาพที่ ๒.๓ ดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index: EEI)

ที่มา : Burke Incorporated. ๒๐๑๔. Employee Engagement Drives Customer Engagement & Business Success. Retrieved December, ๒๐๒๑ from <https://www.burke.com/Library/ProductSheets/Burke%20-%20Employee%20Engagement.pdf>

๒.๔.๓ แนวคิดเรื่องลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ของ Ed Gubman

Ed Gubman (๒๐๐๓) (๒๕๕๒: ๒๓๐) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมด ๓ องค์ประกอบเข้าด้วยกัน ได้แก่ (๑) คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) (๒) โปรแกรม (Program) และ (๓) ความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ดังภาพที่ ๒.๔



ภาพที่ ๒.๔ ลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

ที่มา: สรรเสริญ นามพรหม. ๒๕๕๙. Engagement. ค้นวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ จาก

http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Employee%๒๐ENGAGEMENT.sap%๒๐๒๐๒.pdf

จากภาพที่ ๒.๔ พบว่าคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะหากการให้คุณค่าของบุคลากรนั้นมีความสอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ขณะเดียวกันในส่วนของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรจะจัดให้บุคลากร เช่น การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการจัดฝึกอบรมล้วนแล้วแต่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสิ้น หากองค์กรสามารถจัดโปรแกรมต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรจะช่วยให้บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และสุดท้ายคือเรื่องของความสัมพันธ์ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันของบุคลากร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรโดยตรง ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

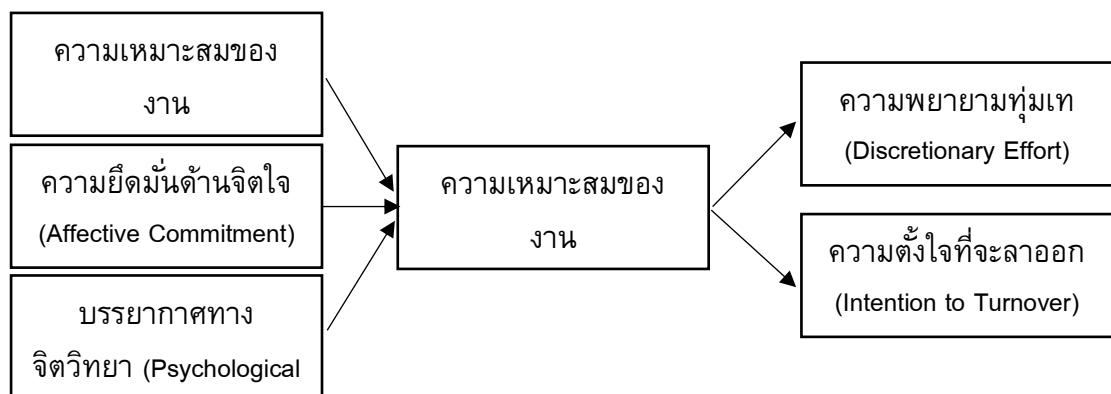
๒.๔.๔ แนวคิดเรื่องโมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Saks

Saks (๒๐๐๖) (๒๕๕๙: ๒๙) นักวิชาการคนแรกที่แยกความผูกพันในงาน (Job Engagement) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) ออกจากกัน โดย Saks เชื่อว่าความผูกพันของบุคลากรเกิดจากการประกอบกันของหลากหลายมุมมองและมิติที่แสดง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ (Antecedent Variables) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes Variables) ซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมของความผูกพันของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น จึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Sak's Multidimensional Approach) อันหมายถึง “ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล” โดยเสนอว่าปัจจัยนำ ได้แก่

- (๑) ความเหมาะสมของงาน (Job Fit)
- (๒) ความยึดมั่นด้านจิตใจ (Affective Commitment)
- (๓) บรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate)

ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ (๑) ความพยายามทุ่มเท (Discretionary Effort) และ (๒) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to Turnover) ดังแสดงในภาพที่ ๒.๕

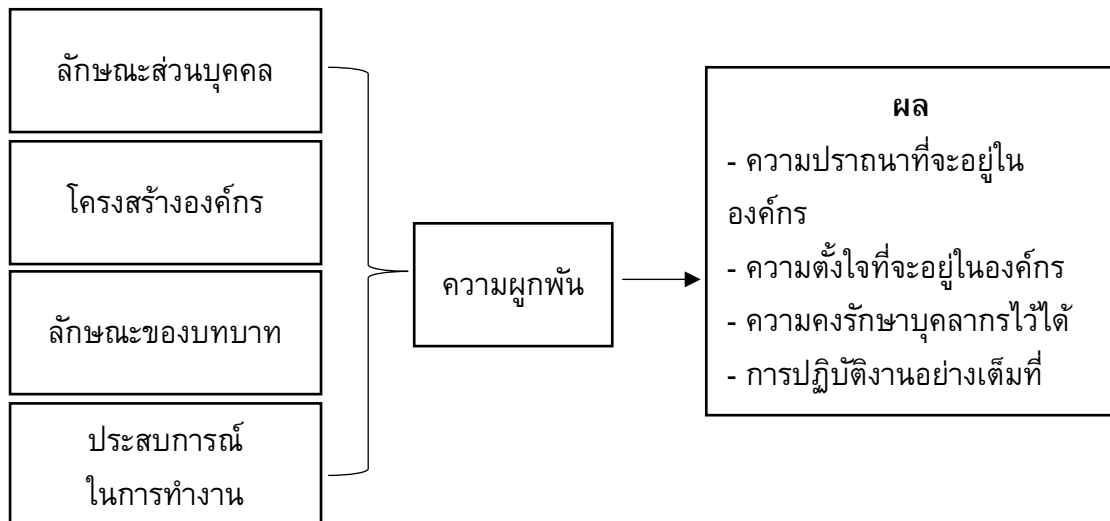


ภาพที่ ๒.๕ โมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Sak

ที่มา: สุพจน์ นาคสวัสดิ์. ๒๕๕๙. Employee Engagement Survey. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

๒.๔.๕ แนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers (๑๙๘๓)

Porter and Steers (๑๙๘๓) (๒๕๕๒: ๑๘๘) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังภาพที่ ๒.๖



ภาพที่ ๒.๖ แบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter and Steers (๑๙๘๓)

ที่มา : พิชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ. ๒๕๕๒. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมารธรรม.

จากภาพที่ ๒.๖ แบบจำลองแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย

(๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

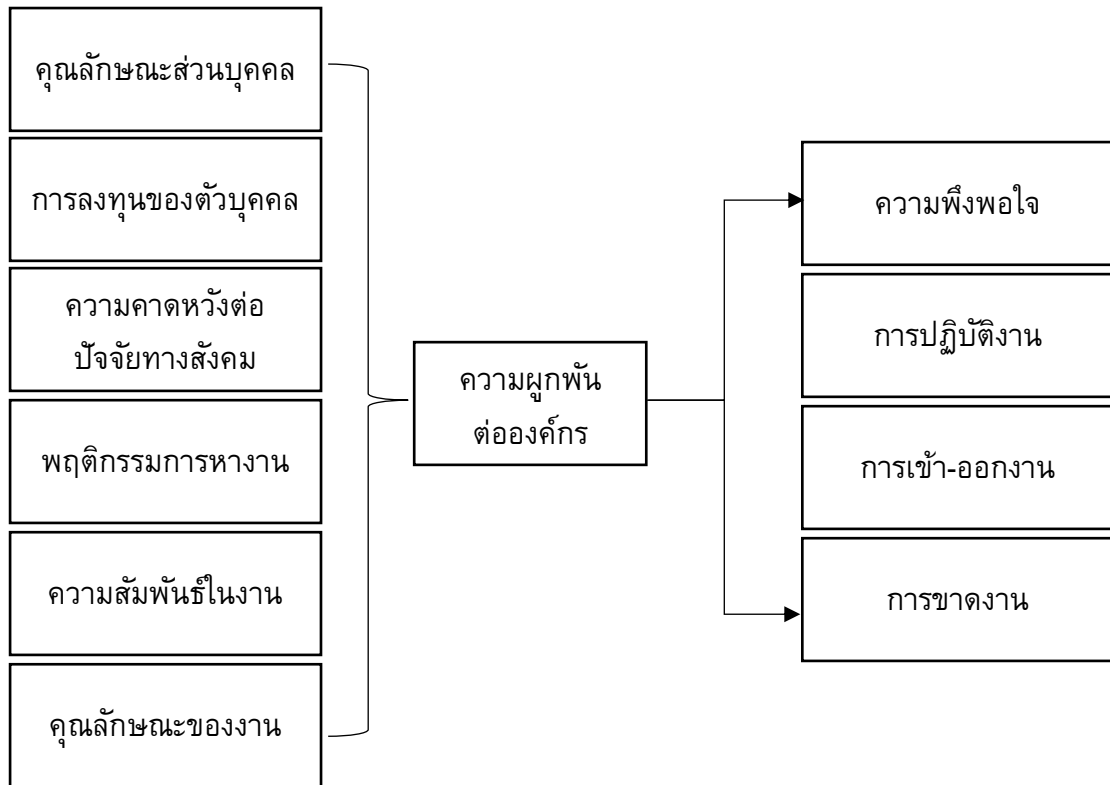
(๒) โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีการรวมอำนาจ กระจายอำนาจ และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

(๓) ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) งานที่มอบให้ควรมีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และเป็นงานที่ทำให้รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร

(๔) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) การทำให้บุคลากรรู้สึกว่ตนสำคัญกับองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และความสามารถในการพึ่งพาได้ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร

๒.๔.๖ แนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (๑๙๘๕)

Hunt, Chonko และ Wood (๑๙๘๕) (๒๕๕๒: ๑๙๐) ได้พัฒนาแบบจำลองเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาจากการงานของ Steers (๑๙๗๗), Stevens, Beyer, and Trice (๑๙๗๘), Brief and Aldag (๑๙๘๐), Bhagat and Chassie (๑๙๘๑) และ Still (๑๙๘๓) จนเกิดเป็นตัวแปรต้นทั้งหมด ๖ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังภาพที่ ๒.๗



ภาพที่ ๒.๗ แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Shelby D. Hunt, Lawrence B. Chonko and Van R. Wood (๑๙๘๕)

ที่มา : พิชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ. ๒๕๕๒. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

จากภาพที่ ๒.๗ แบบจำลองแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมของบุคลากร อันได้แก่ ความพึงพอใจต่องานและองค์การ การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ลดอัตราการเข้า-ออกจางาน และลดอัตราการขาดของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ๖ ปัจจัย ดังนี้

(๑) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าอายุ รายได้ และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

(๒) การลงทุนของตัวบุคคล (Personal Investments) หมายถึงการที่บุคลากรขององค์กรมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กร หุ่่มเทให้กับองค์กรโดยมีความคาดหวังเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในภายภาคหน้า โดยจากการศึกษาพบว่าการลงทุนของตัวบุคคล เช่น อายุงาน จำนวนเงินบำเหน็จและบำนาญมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

(๓) ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม (Anticipatory Socialization Variables) หมายถึง ความคาดหวังที่เกิดจากการที่บุคลากรเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ในปัจจุบันเพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทำงานในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดจากการเปรียบเทียบนี้จะนำไปสู่ความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อองค์กรใหม่ และต่อความผูกพันที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรตามลำดับ กล่าวคือ หากบุคลากรได้รับการตอบสนองความคาดหวังที่เกิดขึ้นจากองค์กร บุคลากรจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เกิดเป็นความเชื่อมั่น และกลายเป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กรในที่สุด

(๔) พฤติกรรมการหางาน (Job Search Behaviors) กล่าวคือ ระยะเวลาที่บุคคลใช้ไปกับการหางาน จำนวนของใบสมัครงานที่ส่ง และจำนวนครั้งของการได้รับการสอบสัมภาษณ์เข้าทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

(๕) ความสัมพันธ์ในงาน (Work Relationships) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

(๖) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

๒.๔.๗ เครื่องมือวินิจฉัยองค์การระดับตัวบุคคลด้านความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันของบุคลากร หรือ Emo-meter (Employee Engagement on Meter)

มีที่มาจากโครงการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวินิจฉัยองค์การระดับตัวบุคคล เพื่อวัดความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล หรือ Emo-meter (Employee Engagement on Meter) เป็นแนวคิดที่เกิดจากสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ซึ่งได้รับความร่วมมือจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) นำโดย รศ.ดร.จิรประภา อัครบวร อาจารย์ประจำคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาเครื่องมือขึ้น โดยเริ่มจากการทดลองศึกษากับบุคลากรโรงพยาบาลรัฐ ๑๕ แห่งทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อเป็นโครงการนำร่องในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยเครื่องมือวินิจฉัยดังกล่าวประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๓ ส่วน ดังนี้

๑) ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) หมายถึง บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่จะคงอยู่กับองค์กรไปอีกนาน

๒) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (Belonging) หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๓) ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (Doing the Best) หมายถึง บุคลากรอยากทำงานและตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความรู้ ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่

ทั้งนี้ การกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของเครื่องมือ Emo-meter มีข้อคำถามที่วัดระดับการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร จำนวน ๔๒ ข้อ และเพิ่มเติมข้อคำถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพัน (Emo-meter) อีกจำนวน ๙ ข้อ โดยรวมข้อคำถาม

ในการจัดทำแบบสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน จำนวน ๕๑ ข้อ ซึ่งแบบสำรวจดังกล่าวอ้างอิงตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ Herzberg แบ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐาน ๗ ปัจจัย และปัจจัยจูงใจ ๗ ปัจจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จำเป็นที่บุคลากรต้องได้รับการตอบสนอง แต่หากบุคลากรรู้สึกว่าไม่ได้รับหรือได้รับไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ (๑) สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป (Relationship with Supervisor) (๒) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleague) (๓) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) (๔) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Compensation) (๕) สวัสดิการ (Benefit) (๖) สภาพการทำงาน (Work Environment) และ (๗) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

๒) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรนั้นทำงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจและนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ (๑) ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (Clear Accountability/Empowerment) (๒) การสื่อสารในองค์การ (Internal Communication) (๓) งานที่ท้าทาย (Challenge Work) (๔) โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunity) (๕) ความก้าวหน้าในงาน (Career Growth) (๖) การได้รับการยอมรับนับถือ (Respects from others) และ (๗) ภาพลักษณ์องค์การ (Corporate Image)

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาตัวแปรต้นที่เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งหมด ๒ ปัจจัย ดังนี้

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และสายงาน

๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

๒.๕ ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกศึกษางานวิจัยในบริบทที่ใกล้เคียงกับหัวข้อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งงานวิจัยที่เลือกมาศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ จรัสศรีสุข, มานพ จารัส, เอื้อพร ดิคนินสัน, สุรัตน์ ประเสริฐสุข และชาญชัย ติกะปัญโญ (๒๕๕๒) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทั่วไป ๑๗๐ คนและปัจจัยที่ทางผู้วิจัยนำมาศึกษา ประกอบด้วย (๑) ค่าตอบแทน สวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ (๒) สภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัยปลอดภัย การป้องกันภัยอุปกรณ์การปฏิบัติงานและทรัพยากรที่พร้อม (๓) การติดต่อ การสื่อสาร การประสานงาน (๔) นโยบายและแนวทางการบริหารงานผู้บังคับบัญชา (๕) ความร่วมมือ ความไว้วางใจ (๖) การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน (๗) การอยู่เสมือนพี่น้อง

การทำงานเป็นทีม (๘) ความมั่นคงในงาน (๙) การฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ความสามารถ (๑๐) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ (๑๑) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (๑๒) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (๑๓) การให้อำนาจในการตัดสินใจ (๑๔) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ (๑๕) โอกาสที่เท่าเทียมกัน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเรียงตามค่าร้อยละของการประเมินจากมากไปหาน้อยจำนวน ๕ ปัจจัยแรก ได้แก่ ปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัยปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงานและทรัพยากรที่พร้อม ปัจจัยการติดต่อ การสื่อสาร การประสานงาน ปัจจัยนโยบายและแนวทางการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยความร่วมมือ ความไว้วางใจ ซึ่งปัจจัย ๕ อันดับแรกล้วนเป็นปัจจัยในกลุ่มปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงานทั้งสิ้น

มรกต ศรีตุมแก้ว (๒๕๕๕) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ กรณีศึกษา คือ ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๑๔๘ คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

Lowe (๒๐๑๒) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรสาธารณสุข โดยตรวจสอบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ และด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจของ The Ontario Hospital Association–NRC Picker Employee Experience Survey กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมากกว่า ๑๐,๐๐๐ คน จากโรงพยาบาล Ontario ๑๖ แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๑๐ ปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนให้เกิดความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร โอกาสในการพัฒนาในงาน การรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า การกำกับดูแลของหัวหน้างาน ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งของทีม องค์กรมีการดูแลเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สมดุลชีวิตและการทำงาน การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเมื่อเกิดปัญหาหรือได้รับการงานที่ยาก และเครื่องมือและทรัพยากรที่เหมาะสมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียดจนเกินไป หัวหน้างานที่มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาชี้ให้เห็นถึงงานของแต่ละบุคคลได้ มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ความเคารพซึ่งกันและกัน

โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และโอกาสในการทำงานตามทักษะความสามารถ จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Negwaya และคณะ (๒๐๑๓) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน ๕๙ คน และบุคลากรในโรงพยาบาลอีกจำนวน ๑๑๙ คน ผลการศึกษาพบว่าโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร ความชัดเจนในเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

อุทิศ เตชะพฤติ (๒๕๔๑) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยงานของรัฐ ๒๒ แห่ง และบริษัทเอกชนอีก ๔๕ แห่ง สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน ๗๒๒ คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมด้านอารมณ์ ความรู้สึก และบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความดีเด่น กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูง มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และระดับตำแหน่ง กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มีอายุ และดำรงตำแหน่งในระดับบริหารขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

ศุภพิชญ์ ศุภโกเมศ (๒๕๖๐) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน ๒๖๖ คน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่องาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่องานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่องานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ซึ่งปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่องาน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะองค์กร

วรพล นันทเกษม (๒๕๔๐) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จำนวน ๑๓๗ คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

วราภร แซ่ปึง (๒๕๖๐) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒๒,๘๑๗ คน ได้แก่ แพทย์ จำนวน ๑,๓๕๓ คน ทันตแพทย์ จำนวน ๔๘๗ คน เภสัชกร จำนวน ๑,๒๔๒ คน และพยาบาล จำนวน ๑๙,๗๓๕ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มข้าราชการในวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล มีองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเหมือนกัน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการสนับสนุนจากกลุ่มงานและองค์กร ๑๐ ปัจจัย คือ งานที่ทำหาย โอกาสในการพัฒนา การสื่อสารในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป และภาพลักษณ์องค์กร และองค์ประกอบด้านปัจจัยพื้นฐานอีก ๔ ปัจจัย คือ สวัสดิการ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สภาพการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านการสนับสนุนจากกลุ่มงานและองค์กร และปัจจัยพื้นฐานมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ส่วนกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านงานและกลุ่มงาน ๖ ปัจจัย คือ งานที่ทำหาย โอกาสในการพัฒนา การสื่อสารในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน องค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กร ๖ ปัจจัย คือ ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป ภาพลักษณ์องค์กร สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสภาพการทำงาน และองค์ประกอบด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ๒ ปัจจัย คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งองค์ประกอบด้านงานและกลุ่มงาน ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และองค์กรมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพัน ทั้งนี้ องค์ประกอบด้านสวัสดิการและผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และความผูกพัน

ปริญญญา สิทธิพร, ดร.ณิ อนันต์เมือง และณัชชา เสือแดง (๒๕๖๐) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขจำนวน ทั้งหมด ๓๗ หน่วยงาน จำนวน ๕๑๐ คน ผลการศึกษาพบว่าผลการศึกษา พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก และตัวแปรส่วนบุคคลนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย

นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และสถานะส่วนตัว (Status) ในทุกประเด็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ส่วนตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุด ได้แก่ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย อันดับ ๒ คือ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) อันดับ ๓ คือ ลักษณะของงาน (Work itself) อันดับ ๔ คือ สถานะส่วนตัว (Status) อันดับ ๕ คือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) และอันดับ ๖ คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี (๒๕๖๒) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๖๓ คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อย่างเพศ อายุระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง รองลงมาคือปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรและสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๖, ๓.๐๐ และ ๒.๙๖ ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร งานที่ทำ ผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๒.๖ แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและกรมอนามัย

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ กระทรวงสาธารณสุข ได้หันมาให้ความสนใจกับประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบสาธารณสุขไว้ว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ อันประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (P&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศ ด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ทั้งนี้ เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำกระบวนการปฏิรูปกำลังคนด้าน สุขภาพ (HRH Transformation) โดยมีการกำหนดเป้าหมายของ ยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ (People Excellence Strategy) คือเป็น “คนดี มีคุณค่า มีความผาสุก” และได้ดำเนินการผ่าน ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๑. การพัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) ๒. การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (HRH Development) ๓. การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและ อนุรักษ์รักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) ๔. การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็ง และยั่งยืน (HRH Network) และเพื่อให้ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์บรรลุผล จึงมีการพัฒนาสิ่งสนับสนุนกระบวนการสร้างสุขหลากหลายประการ หนึ่งในนั้นคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระบบสุขภาพให้เกิดเครือข่ายที่เข้มแข็งที่เรียกว่า “นักสร้างสุข (Chief Employee Experience Officer: CEEO)” เพื่อเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการผลักดันให้เกิด

การสร้างสุขในแต่ละหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) คือจำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งตามแนวทางในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว ได้กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (ระดับกรม วิชาการ เขตสุขภาพ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) มีกลไกการสร้างสุขเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความยั่งยืน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข และจัดตั้งทีมสร้างสุขในองค์กร

กรมอนามัย ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในการขับเคลื่อนให้ภารกิจของกรมอนามัยประสบความสำเร็จ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข เกิดพลังกายพลังใจ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นให้เกิดการสร้างสรรสร้างงานที่ได้รับมอบหมายด้วยใจอุทิศ และเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกับกรมอนามัย ซึ่งกรมอนามัยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขตลอดมา และได้แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข กรมอนามัยตามคำสั่งกรมอนามัยที่ ๑๘๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และอนุมัติรายชื่อทีมนักสร้างสุข กรมอนามัย ซึ่งเป็นผู้แทนของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย จำนวน ๖๗ คน เพื่อดำเนินกิจกรรมสร้างความสุขความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๗ แนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (สนช.) ได้สรุปแนวโน้ม ๓ ประการขององค์กรธุรกิจทั่วโลก ภายหลังการระบาดของ COVID - 19 ไว้ดังนี้ กว่าร้อยละ ๕๕ ของผู้บริหารองค์กรทั่วโลกยอมรับว่าโรคระบาดครั้งนี้ทำให้ต้องเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กรที่มีไปอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น การวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว เพื่อที่จะพาธุรกิจก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง จะต้องใช้การคาดการณ์ ๓ ประการ อันประกอบด้วย ๑) Digital Transformation เพราะองค์กรต้องปรับโครงสร้างพื้นฐานการทำงานใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นตัวช่วยสำคัญ เพื่อตอบรับกับการทำงานวิถีใหม่ “แค่ออนไลน์ก็ทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา” ๒) Empathy is Necessary ความเห็นอกเห็นใจคือสิ่งจำเป็น บุคลากรส่วนใหญ่ต้องปรับรูปแบบการทำงานเพื่อรับมือกับ COVID - 19 หลายองค์กรประกาศนโยบาย Work from home ๑๐๐% โดยไม่ทันได้เตรียมพร้อมในเรื่องของกระบวนการทำงานที่จะเปลี่ยนไป รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่องค์กรจัดหาให้ และไม่ได้จัดฝึกอบรมให้พนักงานพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลสำรวจของ IBM Institute for Business Value พบว่า ๗๔% ของนายจ้างมองว่าตนมีส่วนช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานรูปแบบใหม่ แต่พนักงานที่รู้สึกแบบนี้มีเพียง ๓๘% เท่านั้น ระดับความคาดหวังที่แตกต่างกันขององค์กรและบุคลากรถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข หากปล่อยไว้ในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงานได้ ดังนั้น องค์กรต้องใช้กลยุทธ์ในการสนับสนุนทั้งด้าน Functional และ Emotional อย่างจริงจัง ๓) Sustainability is The New Safety ความยั่งยืนคือความปลอดภัยจริงๆ แล้วกระแสรักษ์โลกและใส่ใจเรื่องความยั่งยืนมีมาก่อนหน้าที่ COVID - 19 จะระบาดแล้ว แต่ความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากไวรัสส่งผลทางอ้อมให้ผู้บริโภคหันมาใส่ใจกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นอย่างมี

นัยสำคัญ ตั้งแต่การลดการใช้ Single-use plastic การบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึง การจัดการ Carbon Footprint ในระดับองค์กร เพราะสุดท้ายแล้วสิ่งเหล่านี้จะกลายมาเป็นปัญหามลพิษ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและสุขอนามัยของพวกเราในภายภาคหน้า ผู้บริโภคจึงมีแนวโน้มที่จะเลือกซื้อ สินค้า หรือมีปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ที่แสดงออกถึงการให้คุณค่ากับความยั่งยืนอย่างจริงจัง โดยเฉพาะ คนรุ่นใหม่อย่าง Gen Z ที่ได้เห็นวิกฤตสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นมากมายตั้งแต่วัยเด็ก นอกจากเรื่องรักษ์โลกและ ใส่ใจสิ่งแวดล้อมแล้ว ผู้บริโภคยังมองหาความปลอดภัยในโลกออนไลน์อีกด้วย โดยเฉพาะข้อมูลส่วนตัว ของผู้บริโภค ถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องระมัดระวังอย่างมากในการจะนำไปใช้ ความชัดเจนและโปร่งใส ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจทุกชนิดเป็นสิ่งที่ผู้บริโภคยุคหลัง COVID – 19 อาจถามหามากกว่าแต่ก่อน

๒.๘ องค์กรแห่งความสุขกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดที่ยึดหลักทางสายกลาง คำว่า ความพอเพียง นั้นหมายถึง ความพร้อมที่จะจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากทั้งภายนอกและภายใน ระบบเศรษฐกิจ แบบพอเพียง ยังสามารถมองได้ว่าเป็นปรัชญาในการดำรงชีวิตให้มีความสุข ที่จำเป็นต้องใช้ทั้ง ความรู้ ความเข้าใจ ผนวกกับคุณธรรมในการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เพียงการประหยัด แต่เป็นการ ดำเนินชีวิตอย่างชาญฉลาด และสามารถอยู่ได้ ในทุกสถานการณ์เพราะมีความพอประมาณ มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขของความรู้และคุณธรรม ในขณะเดียวกันด้านสังคมเริ่มต้นจากการดำรงชีวิต จะมองถึงความสามารถในการพึ่งตนเอง ความร่วมมือของคนในครอบครัวและคนรอบข้าง สมาชิกใน สังคมยอมรับ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข อย่างยั่งยืน โดยการประยุกต์ใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น มีตัวอย่างขององค์กรธุรกิจ ที่ได้นำมาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาบริหารงานจนประสบความสำเร็จ ได้แก่ ดร. วัชรมงคล เบญจนะฉัตร ประธานกรรมการบริษัทบุญธรรมดี จำกัด ภายใต้แนวคิด “มีความสุขทุกขั้นตอนในการทำงาน” พร้อมทั้งนำหลักของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารธุรกิจโดยมีหลัก ๓ ประการ ได้แก่ ๑. ผลดีให้มาก คือ ทำในสิ่งที่เรารักให้มาก ๒. ใช้แต่พอดี คือ มีความสุขจากสิ่งที่มี สิ่งที่เรา เป็นอยู่อย่างพอเพียง และ ๓. เหลือช่วยผู้อื่น คือ มีความสุขจากการแบ่งปันให้กับพนักงาน ลูกค้า และ สังคม ซึ่งถ้าเราไม่เคยพอก็ไม่มีเหลือให้คนอื่น

บทที่ ๓

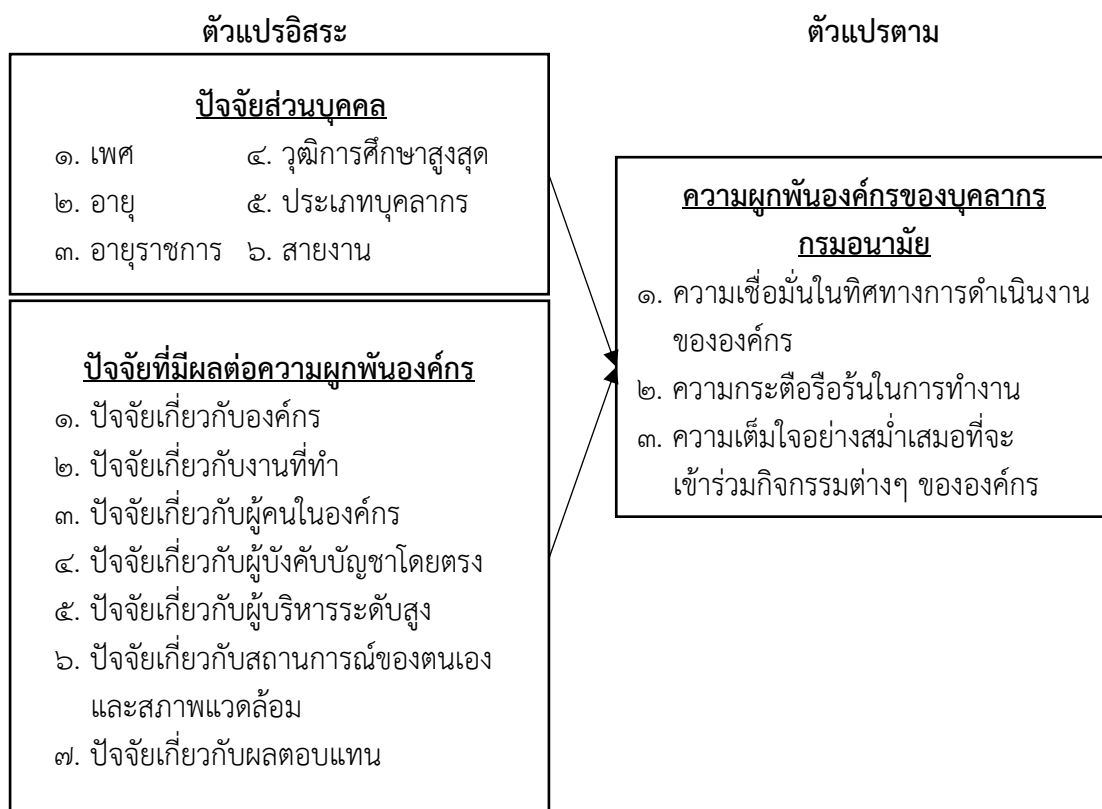
วิธีการศึกษา

การศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ได้นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา การกำหนดระเบียบวิธีวิจัย และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ โดยระเบียบวิธีวิจัยในบทนี้จะประกอบด้วยรายละเอียดของขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ กรอบแนวคิดในการศึกษา
- ๓.๒ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๓ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- ๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ที่ได้จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในบทก่อนหน้า สามารถสรุปออกมาได้ดังภาพที่ ๓.๑



ภาพที่ ๓.๑ กรอบแนวคิดในการศึกษา

๓.๒ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตามภาพที่ ๓.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามโดยสามารถอธิบายถึงรายละเอียดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่

- (๑) เพศ
- (๒) อายุ
- (๓) อายุราชการ
- (๔) วุฒิการศึกษาสูงสุด
- (๕) ประเภทบุคลากร
- (๖) สายงาน

๒) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ได้แก่

- (๑) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร
- (๒) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ
- (๓) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร
- (๔) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

- (๕) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง
- (๖) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม
- (๗) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

๓.๒.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย แบ่งเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร
- ๒) ความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ๓) ความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

๓.๓ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนของกรมอนามัยทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่สังกัดอยู่ทั้งหมด ๓๖ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๒) กลุ่มตรวจสอบภายใน ๓) สำนักงานเลขานุการกรม ๔) กองคลัง ๕) กองการเจ้าหน้าที่ ๖) กองแผนงาน ๗) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๘) ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ ๙) ศูนย์สื่อสารสาธารณะ ๑๐) สำนักส่งเสริมสุขภาพ ๑๑) สำนักทันตสาธารณสุข ๑๒) สำนักโภชนาการ ๑๓) สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ๑๔) กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ ๑๕) สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ ๑๖) สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ๑๗) สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑๘) สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ ๑๙) กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ๒๐) ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข ๒๑) ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย ๒๒) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ๒๓) ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ๒๔) ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก ๒๕) ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ๒๖) ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี ๒๗) ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ๒๘) ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ๒๙) ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น ๓๐) ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรดิตถ์ ๓๑) ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา ๓๒) ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ๓๓) ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช ๓๔) ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา ๓๕) ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ๓๖) ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖,๒๐๙ คน โดยแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ จำนวน ๓,๑๑๐ คน และครั้งที่ ๒ จำนวน ๓,๐๙๙ คน

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พัฒนาขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยโครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน ๗ ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร สายงาน และหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร จำนวน ๓๑ ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด ๗ ด้าน ดังนี้

- ๑) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร จำนวน ๖ ข้อ
- ๒) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ จำนวน ๖ ข้อ

๓) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	จำนวน ๒ ข้อ
๔) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	จำนวน ๕ ข้อ
๕) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	จำนวน ๔ ข้อ
๖) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	จำนวน ๕ ข้อ
(๗) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	จำนวน ๓ ข้อ

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย จำนวน ๓ ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด ๓ ด้าน ดังนี้ ๑) ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ๒) ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ ๓) ความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนน	๑	หมายถึง	ไม่จริงเลย
ค่าคะแนน	๒	หมายถึง	ค่อนข้างจริง
ค่าคะแนน	๓	หมายถึง	จริงและไม่จริงพอ ๆ กัน
ค่าคะแนน	๔	หมายถึง	จริงบ้างแต่น้อย
ค่าคะแนน	๕	หมายถึง	จริงอย่างที่สุด

๓.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ที่พัฒนาขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เก็บข้อมูลจากบุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุนของกรมอนามัยทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงที่สังกัดอยู่ทั้งหมด ๓๖ หน่วยงาน จำนวน ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓,๑๑๐ คน และครั้งที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๓,๐๙๙ คน) และเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการเก็บแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะรวบรวมผลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการ ดังนี้

๓.๕.๑ การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยจะแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

๓.๕.๒ การลงรหัส (Coding) โดยการนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าสำหรับการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

๓.๕.๓ การนำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน

๓.๖ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เพื่อนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบด้วย

๓.๖.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

๓.๖.๑.๑ ข้อคำถามส่วนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง เพื่อใช้ในการพรรณนาถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร สายงาน และหน่วยงาน

๓.๖.๑.๒ ข้อคำถามส่วนที่ ๒ การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าของคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมกับการใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = ๐.๘๐$$

จากการพิจารณาข้างต้น จึงสามารถแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

๓.๖.๑.๓ ข้อคำถามส่วนที่ ๓ การวัดระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยกำหนดค่าของคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมกับการใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ดังต่อไปนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} = ๐.๘๐$$

จากการพิจารณาข้างต้น จึงสามารถแปลผลระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง ระดับความผูกพันมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง ระดับความผูกพันมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ระดับความผูกพันปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง ระดับความผูกพันน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

๓.๖.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อให้ได้มาซึ่งเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า r	.๙๐ – ๑.๐๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่า r	.๗๐ – .๙๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r	.๕๐ – .๗๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r	.๓๐ – .๕๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่า r	.๐๐ – .๓๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่ แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ดังนี้

๓.๗.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ค่าสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ค่าสถิติที่ผู้วิจัยใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓.๗.๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ค่าสถิติที่ผู้วิจัยใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ได้ทำการศึกษาจากบุคลากรสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมอนามัยทั้ง ๓๗ หน่วยงาน ซึ่งรวมถึงข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ รวมจำนวนประชากรมีทั้งหมด ๖,๒๐๙ คน โดยแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ จำนวน ๓,๑๑๐ คน และครั้งที่ ๒ จำนวน ๓,๐๙๙ คน โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พัฒนาขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนผลการศึกษาผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๒ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

๔.๓ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

๔.๔ การวิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร

๔.๕ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความผูกพันองค์กร

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรทั้ง ๖,๒๐๙ คน ประกอบด้วยเพศ อายุ อาชีพราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และสายงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ครั้งที่ ๑ (๓๑๑๐)		ครั้งที่ ๒ (๓๐๙๙)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ				
๑.๑ ชาย	๖๓๙	๒๐.๕๐	๖๑๗	๑๙.๙๐
๑.๒ หญิง	๒๔๗๑	๗๙.๕๐	๒๔๘๒	๘๐.๑๐
๒. อายุ				
๒.๑ อายุ ๑๘ – ๒๓ ปี (Gen Z)	๑๙	๐.๖๐	๒๒	๐.๗๐
๒.๒ อายุ ๒๔ – ๓๗ ปี (Gen Y)	๑๐๗๙	๓๔.๗๐	๑๐๖๕	๓๔.๔๐
๒.๓ อายุ ๓๘ – ๕๓ ปี (Gen X)	๑๓๖๑	๔๓.๘๐	๑๓๔๕	๔๓.๔๐
๒.๔ อายุ ๕๔ – ๖๐ ปี (Baby Boomers)	๖๕๑	๒๐.๙๐	๖๖๗	๒๑.๕๐
๓. อายุราชการ				
๓.๑ ไม่ถึง ๑ ปี	๒๑๕	๖.๙๐	๑๘๘	๖.๑๐
๓.๒ ระหว่าง ๑ – ๕ ปี	๖๖๒	๒๑.๓๐	๖๗๙	๒๑.๙๐
๓.๓ ระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี	๔๙๕	๑๕.๙๐	๕๑๔	๑๖.๖๐
๓.๔ ระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี	๓๐๔	๙.๘๐	๓๐๗	๙.๙๐
๓.๕ มากกว่า ๑๕ ปี	๑๔๓๔	๔๖.๑๐	๑๔๑๑	๔๕.๕๐
๔. วุฒิการศึกษาสูงสุด				
๔.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๓๔	๒๓.๖๐	๖๘๗	๒๒.๒๐
๔.๒ ปริญญาตรี	๑๖๙๓	๕๔.๔๐	๑๗๒๗	๕๕.๗๐
๔.๓ ปริญญาโท	๖๓๙	๒๐.๕๐	๖๓๖	๒๐.๕๐
๔.๔ ปริญญาเอก	๔๔	๑.๔๐	๔๙	๑.๖๐
๕. ประเภทบุคลากร				
๕.๑ ข้าราชการ	๑๗๔๒	๕๖.๐๐	๑๗๓๓	๕๕.๙๐
๕.๒ พนักงานราชการ	๔๙๘	๑๖.๐๐	๕๓๐	๑๗.๑๐
๕.๓ ลูกจ้างประจำ	๔๐๘	๑๓.๑๐	๓๙๗	๑๒.๘๐
๕.๔ พนักงานกระทรวง	๔๖๒	๑๔.๙๐	๔๓๙	๑๔.๒๐
๖. สายงาน				
๖.๑ สายงานหลัก	๑๔๔๙	๔๖.๖๐	๑๔๓๗	๔๖.๔๐
๖.๒ สายงานสนับสนุน	๑๖๖๑	๕๓.๔๐	๑๖๖๒	๕๓.๖๐

จากตารางที่ ๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งเป็นเพศหญิง (จำนวน ๒,๔๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐ และจำนวน ๒,๔๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๐) มากกว่าเพศชาย (จำนวน ๖๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐ และจำนวน ๖๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๙๐) ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งมีอายุระหว่าง ๓๘ – ๕๓ ปี (จำนวน ๑,๓๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๐ และจำนวน ๑,๓๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๐) รองลงมา คือ อายุระหว่าง ๒๔ – ๓๗ ปี (จำนวน ๑,๐๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๐ และจำนวน ๑,๐๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔๐) อายุระหว่าง ๕๔ – ๖๐ ปี (จำนวน ๖๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๐ และจำนวน ๖๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐) และอายุระหว่าง ๑๘ – ๒๓ ปี (จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๐ และจำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๐) ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งมีอายุราชการมากกว่า ๑๕ ปี (จำนวน ๑,๔๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๐ และจำนวน ๑,๔๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐) รองลงมา คือ อายุราชการระหว่าง ๑ – ๕ ปี (จำนวน ๖๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๐ และจำนวน ๖๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๐) อายุราชการระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี (จำนวน ๔๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐ และจำนวน ๕๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๐) อายุราชการระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี (จำนวน ๓๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๐ และจำนวน ๓๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙๐) และอายุราชการไม่เกิน ๑ ปี (จำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๐ และจำนวน ๑๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๐) ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี (จำนวน ๑,๖๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๐ และจำนวน ๑,๗๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๗๐) รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (จำนวน ๗๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖๐ และจำนวน ๖๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐) ปริญญาโท (จำนวน ๖๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐ และจำนวน ๖๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๐) และปริญญาเอก (จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐ และจำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐) ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งเป็นข้าราชการ (จำนวน ๑,๗๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๐ และจำนวน ๑,๗๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙๐) รองลงมา คือ พนักงานราชการ (จำนวน ๔๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๐ และจำนวน ๕๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๐) พนักงานกระทรวง (จำนวน ๔๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๐ และจำนวน ๔๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๐) และลูกจ้างประจำ (จำนวน ๔๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๐ และจำนวน ๓๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๐) ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงาน พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งสังกัดสายงานสนับสนุน (จำนวน ๑,๖๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๐ และจำนวน ๑,๖๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๐) มากกว่าสายงานหลัก (จำนวน ๑,๔๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๐ และจำนวน ๑,๔๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๔๐) ตามลำดับ

สรุปลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมของประชากรส่วนใหญ่ ได้ว่า มีลักษณะเป็นเพศหญิง ในช่วงอายุ ๓๘ – ๕๓ ปี (Gen X) มีอายุราชการมากกว่า ๑๕ ปี วุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานะเป็นข้าราชการ และสังกัดอยู่ในสายงานสนับสนุนเหมือนกันทั้งสองครั้งในทุก ๆ ลักษณะ

๔.๒ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

๔.๒.๑ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวม

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวม มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ครั้งที่ ๑ (๓,๑๑๐)		ครั้งที่ ๒ (๓,๐๙๙)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
๑. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๓.๓๘	๑.๑๒๙	๓.๓๙	๑.๑๔๖
๒. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๓.๖๔	๑.๑๒๗	๓.๖๓	๑.๑๕๐
๓. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๓.๖๓	๑.๓๐๘	๓.๖๓	๑.๓๒๗
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๓.๕๑	๑.๒๔๓	๓.๕๐	๑.๒๔๐
๕. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๓.๖๒	๑.๓๐๐	๓.๖๑	๑.๓๐๒
๖. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๓.๕๗	๑.๐๗๑	๓.๕๘	๑.๐๗๔
๗. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๓.๒๑	๑.๑๗๓	๓.๑๘	๑.๑๕๖
รวม	๓.๕๑	๐.๙๖๔	๓.๕๐	๐.๙๖๘

จากตารางที่ ๔.๒ ซึ่งกล่าวถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด ๗ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน พบว่า ในภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งสองครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และ ๓.๕๐) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเก็บข้อมูล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ มีลำดับค่าเฉลี่ยเหมือนกันทั้งสองครั้ง กล่าวคือ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และ ๓.๖๓) รองลงมา คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓ ทั้งสองครั้ง) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ และ ๓.๖๑) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ และ ๓.๕๘) และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และ ๓.๕๐) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๘ และ ๓.๓๙) และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑ และ ๓.๑๘) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง ๗ ปัจจัย สามารถนำจัดอันดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ (๑) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (๒) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (๓) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (๔) ปัจจัยเกี่ยวกับ

สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (๕) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (๖) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และ (๗) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ตามลำดับ

๔.๒.๒ การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรจำแนกรายด้าน

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของประชากรที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรจำแนกรายด้าน โดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบจำแนกรายข้อ โดยมีรายละเอียดด้านค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกรายข้อ ดังตารางที่ ๔.๓ และตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๑)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๑๑๐ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๓.๓๘	๑.๑๒๙	ปานกลาง	๖					
๑.๑ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๓.๕๒	๑.๔๔๒	มาก	๑	๑๔ (๐.๕๐%)	๑,๓๓๐ (๔๒.๘๐%)	๒๔๘ (๘%)	๔๗ (๑.๕๐%)	๑,๔๗๑ (๔๗.๓๐%)
๑.๒ หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๓.๓๒	๑.๓๙๕	ปานกลาง	๕	๓๓ (๑.๑๐%)	๑,๔๐๗ (๔๕.๒๐%)	๓๗๒ (๑๒%)	๑๒๐ (๓.๙๐%)	๑๑๗๘ (๓๗.๙๐%)
๑.๓ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๓.๔๙	๑.๔๒๔	มาก	๒	๒๕ (๐.๘๐%)	๑,๒๘๘ (๔๑.๔๐%)	๓๓๐ (๑๐.๖๐%)	๖๘ (๒.๒๐%)	๑,๓๙๙ (๔๕%)
๑.๔ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๓.๓๖	๑.๓๘๑	ปานกลาง	๓	๔๑ (๑.๓๐%)	๑,๒๙๔ (๔๑.๖๐%)	๔๗๑ (๑๕.๑๐%)	๑๑๓ (๓.๖๐%)	๑,๑๙๑ (๓๘.๓๐%)
๑.๕ หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๓.๒๗	๑.๓๕๕	ปานกลาง	๖	๔๑ (๑.๓๐%)	๑,๓๕๐ (๔๓.๔๐%)	๕๒๖ (๑๖.๙๐%)	๑๑๗ (๓.๘๐%)	๑,๐๗๖ (๓๔.๖๐%)
๑.๖ หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	๓.๓๔	๑.๓๘๒	ปานกลาง	๔	๓๖ (๑.๒๐%)	๑,๓๓๗ (๔๓%)	๔๓๙ (๑๔.๑๐%)	๑๒๕ (๔%)	๑,๑๗๓ (๓๗.๗๐%)

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ประเด็นข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๑๑๐ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๒. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๓.๖๔	๑.๑๒๗	มาก	๑					
๒.๑ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๓.๙๑	๑.๔๑๐	มาก	๑	๖ (๐.๒๐%)	๑,๐๒๔ (๓๒.๙๐%)	๑๓๑ (๔.๒๐%)	๒๖ (๐.๘๐%)	๑,๙๒๓ (๖๑.๘๐%)
๒.๒ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๓.๗๓	๑.๔๒๖	มาก	๓	๗ (๐.๒๐%)	๑,๑๓๗ (๓๖.๖๐%)	๒๓๐ (๗.๔๐%)	๓๘ (๑.๒๐%)	๑,๖๙๘ (๕๔.๖๐%)
๒.๓ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๓.๗๙	๑.๔๒๖	มาก	๒	๗ (๐.๒๐%)	๑,๑๐๘ (๓๕.๖๐%)	๑๙๔ (๖.๒๐%)	๒๙ (๐.๙๐%)	๑,๗๗๒ (๕๗%)
๒.๔ งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๓.๕๖	๑.๔๑๑	มาก	๔	๒๔ (๐.๘๐%)	๑,๑๘๑ (๓๘.๘๐%)	๔๐๒ (๑๒.๙๐%)	๔๖ (๑.๕๐%)	๑,๔๕๗ (๔๖.๘๐%)
๒.๕ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๓๖	๑.๓๘๐	ปานกลาง	๖	๓๕ (๑.๑๐%)	๑,๓๐๙ (๔๒.๑๐%)	๔๖๘ (๑๕%)	๑๐๘ (๓.๕๐%)	๑,๑๙๐ (๓๘.๒๐%)
๒.๖ ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๓.๔๘	๑.๔๐๙	มาก	๕	๑๗ (๐.๕๐%)	๑,๒๗๘ (๔๑.๑๐%)	๓๗๗ (๑๒.๑๐%)	๗๐ (๒.๓๐%)	๑,๓๖๘ (๔๔%)

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๑๑๐ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๓. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๓.๖๓	๑.๓๐๘	มาก	๒					
๓.๑ เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๓.๗๒	๑.๔๒๔	มาก	๑	๑๘ (๐.๖๐%)	๑,๑๑๒ (๓๕.๘๐%)	๒๖๓ (๘.๕๐%)	๔๑ (๑.๓๐%)	๑,๖๗๖ (๕๓.๘๐%)
๓.๒ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	๓.๕๓	๑.๔๑๗	มาก	๒	๑๗ (๐.๕๐%)	๑,๒๔๗ (๔๐.๑๐%)	๓๔๗ (๑๑.๒๐%)	๖๓ (๒%)	๑,๔๓๖ (๔๖.๒๐%)
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๓.๕๑	๑.๒๔๓	มาก	๕					
๔.๑ หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๓.๔๒	๑.๔๒๔	มาก	๕	๙๙ (๓.๒๐%)	๑,๑๙๒ (๓๘.๓๐%)	๔๑๘ (๑๓.๔๐%)	๑๑๖ (๓.๗๐%)	๑,๒๘๕ (๔๑.๓๐%)
๔.๒ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๓.๖๑	๑.๔๓๙	มาก	๑	๓๖ (๑.๒๐%)	๑,๑๙๓ (๓๘.๔๐%)	๒๖๒ (๘.๔๐%)	๖๘ (๒.๒๐%)	๑,๕๕๑ (๔๙.๘๐%)
๔.๓ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	๓.๔๙	๑.๓๙๖	มาก	๔	๔๘ (๑.๕๐%)	๑,๑๖๕ (๓๗.๕๐%)	๔๕๘ (๑๔.๗๐%)	๑๐๘ (๓.๕๐%)	๑,๓๓๑ (๔๒.๘๐%)
๔.๔ หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๓.๕๓	๑.๔๐๘	มาก	๒	๖๖ (๒.๑๐%)	๑,๑๑๒ (๓๕.๘๐%)	๔๒๖ (๑๓.๗๐%)	๑๒๓ (๔%)	๑,๓๘๓ (๔๔.๕๐%)

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน				
					(รวม ๓,๑๑๐ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ต่อ)									
๔.๕ หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	๓.๕๐	๑.๔๒๐	มาก	๓	๗๐ (๒.๓๐%)	๑,๑๖๑ (๓๗.๓๐%)	๔๐๓ (๑๓%)	๑๐๑ (๓.๒๐%)	๑,๓๗๕ (๔๔.๒๐%)
๕. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง									
๕.๑ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	๓.๖๗	๑.๔๓๗	มาก	๑	๒๕ (๐.๘๐%)	๑,๑๖๖ (๓๗.๕๐%)	๒๔๒ (๗.๘๐%)	๕๒ (๑.๗๐%)	๑,๖๒๕ (๕๒.๓๐%)
๕.๒ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	๓.๖๐	๑.๔๔๒	มาก	๓	๔๐ (๑.๓๐%)	๑,๑๙๘ (๓๘.๕๐%)	๒๗๙ (๙%)	๕๒ (๑.๗๐%)	๑,๕๔๑ (๔๙.๕๐%)
๕.๓ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓.๖๕	๑.๔๓๐	มาก	๒	๔๐ (๑.๓๐%)	๑,๑๒๐ (๓๖%)	๓๐๗ (๙.๙๐%)	๕๕ (๑.๘๐%)	๑,๕๘๘ (๕๑.๑๐%)
๕.๔ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	๓.๕๘	๑.๔๓๑	มาก	๔	๕๒ (๑.๗๐%)	๑,๑๖๐ (๓๗.๓๐%)	๓๓๓ (๑๐.๗๐%)	๗๖ (๒.๔๐%)	๑,๔๘๙ (๔๗.๙๐%)

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๑๑๐ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๖. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๓.๕๗	๑.๐๗๑	มาก	๔					
๖.๑ ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	๓.๔๒	๑.๔๐๗	มาก	๕	๑๒๕ (๔%)	๑,๐๙๕ (๓๕.๒๐%)	๔๗๑ (๑๕.๑๐%)	๑๙๒ (๖.๒๐%)	๑,๒๒๗ (๓๙.๕๐%)
๖.๒ ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๓.๘๗	๑.๔๑๗	มาก	๑	๙ (๐.๓๐%)	๑,๐๕๐ (๓๓.๘๐%)	๑๕๖ (๕%)	๓๑ (๑%)	๑,๘๖๔ (๕๙.๙๐%)
๖.๓ ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๓.๕๙	๑.๔๖๒	มาก	๒	๗ (๐.๒๐%)	๑,๓๓๕ (๔๒.๙๐%)	๑๗๑ (๕.๕๐%)	๖ (๐.๒๐%)	๑,๕๙๑ (๕๑.๒๐%)
๖.๔ ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๓.๕๑	๑.๔๐๗	มาก	๓	๘๕ (๒.๗๐%)	๑,๐๘๗ (๓๕%)	๔๕๓ (๑๔.๖๐%)	๑๓๘ (๔.๔๐%)	๑,๓๕๗ (๔๓.๓๐%)
๖.๕ ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๓.๔๖	๑.๔๑๗	มาก	๔	๓๒ (๑%)	๑๒๗๙ (๔๑.๑๐%)	๓๗๗ (๑๒.๑๐%)	๖๔ (๒.๑๐%)	๑,๓๕๘ (๔๓.๗๐%)

ตารางที่ ๔.๓ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๑๑๐ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๗. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๓.๒๑	๑.๑๗๓	ปานกลาง	๗					
๗.๑ ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๓.๑๘	๑.๓๓๗	ปานกลาง	๓	๘๔ (๒.๗๐%)	๑,๓๕๐ (๔๓.๔๐%)	๕๖๓ (๑๘.๑๐%)	๑๖๓ (๕.๒๐%)	๙๕๐ (๓๐.๕๐%)
๗.๒ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๓.๒๕	๑.๓๖๐	ปานกลาง	๑	๙๕ (๓.๑๐%)	๑,๒๗๑ (๔๐.๙๐%)	๕๓๒ (๑๗.๑๐%)	๑๘๕ (๕.๙๐%)	๑,๐๒๗ (๓๓%)
๗.๓ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๓.๒๑	๑.๓๕๒	ปานกลาง	๒	๙๓ (๓%)	๑,๓๑๑ (๔๒.๒๐%)	๕๕๑ (๑๗.๗๐%)	๑๖๐ (๕.๑๐%)	๙๙๕ (๓๒%)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๒)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๐๙๙ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๑. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๓.๓๙	๑.๑๔๖	ปานกลาง	๖					
๑.๑ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๓.๕๓	๑.๔๕๑	มาก	๑	๙ (๐.๓๐%)	๑,๓๖๓ (๔๔%)	๑๙๕ (๖.๓๐%)	๔๖ (๑.๕๐%)	๑,๔๘๖ (๔๘%)
๑.๒ หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๓.๓๐	๑.๓๙๑	ปานกลาง	๕	๑๘ (๐.๖๐%)	๑,๔๕๔ (๔๖.๙๐%)	๓๗๕ (๑๒.๑๐%)	๘๖ (๒.๘๐%)	๑,๑๖๖ (๓๗.๖๐%)
๑.๓ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๓.๔๙	๑.๔๒๕	มาก	๒	๑๘ (๐.๖๐%)	๑,๒๙๑ (๔๑.๗๐%)	๓๔๐ (๑๑%)	๓๙ (๑.๓๐%)	๑,๔๑๑ (๔๕.๕๐%)
๑.๔ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๓.๔๑	๑.๓๙๖	มาก	๓	๒๐ (๐.๖๐%)	๑,๓๑๕ (๔๒.๔๐%)	๔๒๐ (๑๓.๖๐%)	๗๓ (๒.๔๐%)	๑,๒๗๑ (๔๑%)
๑.๕ หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๓.๒๗	๑.๓๖๘	ปานกลาง	๖	๒๙ (๐.๙๐%)	๑,๔๐๓ (๔๕.๓๐%)	๔๘๗ (๑๕.๗๐%)	๗๓ (๒.๔๐%)	๑,๑๐๗ (๓๕.๗๐%)
๑.๖ หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	๓.๓๒	๑.๓๙๐	ปานกลาง	๔	๒๑ (๐.๗๐%)	๑,๔๐๕ (๔๕.๓๐%)	๔๐๓ (๑๓%)	๘๗ (๒.๘๐%)	๑,๑๘๓ (๓๘.๒๐%)

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๐๙๙ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๒. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๓.๖๓	๑.๑๕๐	มาก	๑					
๒.๑ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๓.๘๘	๑.๔๒๐	มาก	๑	๐	๑,๐๖๗ (๓๔.๔๐%)	๑๒๒ (๓.๙๐%)	๑๒ (๐.๔๐%)	๑,๘๙๘ (๖๑.๒๐%)
๒.๒ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๓.๗๑	๑.๔๓๖	มาก	๓	๐	๑,๑๘๙ (๓๘.๔๐%)	๒๑๒ (๖.๘๐%)	๑๔ (๐.๕๐%)	๑,๖๘๔ (๕๔.๓๐%)
๒.๓ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๓.๗๘	๑.๔๓๔	มาก	๒	๔ (๐.๑๐%)	๑,๑๓๔ (๓๖.๖๐%)	๑๖๗ (๕.๔๐%)	๑๕ (๐.๕๐%)	๑,๗๗๙ (๕๗.๔๐%)
๒.๔ งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๓.๕๙	๑.๔๑๖	มาก	๔	๑๗ (๐.๕๐%)	๑,๑๘๑ (๓๘.๑๐%)	๓๕๗ (๑๑.๕๐%)	๔๕ (๑.๕๐%)	๑,๔๙๙ (๔๘.๔๐%)
๒.๕ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๓๕	๑.๓๘๖	ปานกลาง	๖	๑๗ (๐.๕๐%)	๑,๓๖๘ (๔๔.๑๐%)	๔๔๔ (๑๔.๓๐%)	๖๓ (๒%)	๑,๒๐๗ (๓๘.๙๐%)
๒.๖ ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๓.๔๖	๑.๔๒๑	มาก	๕	๙ (๐.๓๐%)	๑,๓๔๐ (๔๓.๒๐%)	๓๓๖ (๑๐.๘๐%)	๓๙ (๑.๓๐%)	๑,๓๗๕ (๔๔.๔๐%)

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๐๙๙ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๓. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๓.๖๓	๑.๓๒๗	มาก	๒					
๓.๑ เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๓.๗๑	๑.๔๓๒	มาก	๑	๕ (๐.๒๐%)	๑,๑๗๐ (๓๗.๘๐%)	๒๑๑ (๖.๘๐%)	๓๗ (๑.๒๐%)	๑,๖๗๖ (๕๔.๑๐%)
๓.๒ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	๓.๕๔	๑.๔๓๔	มาก	๒	๑๒ (๐.๔๐%)	๑,๒๙๒ (๔๑.๗๐%)	๒๘๒ (๙.๑๐%)	๔๓ (๑.๔๐%)	๑,๔๗๐ (๔๗.๔๐%)
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๓.๕๐	๑.๒๔๐	มาก	๕					
๔.๑ หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๓.๔๑	๑.๔๑๑	มาก	๕	๗๖ (๒.๕๐%)	๑,๒๒๐ (๓๙.๔๐%)	๔๒๙ (๑๓.๘๐%)	๑๑๓ (๓.๖๐%)	๑,๒๖๑ (๔๐.๗๐%)
๔.๒ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๓.๖๐	๑.๔๒๙	มาก	๑	๑๕ (๐.๕๐%)	๑,๒๑๘ (๓๙.๓๐%)	๒๗๔ (๘.๘๐%)	๖๒ (๒%)	๑,๕๓๐ (๔๙.๔๐%)
๔.๓ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	๓.๕๐	๑.๓๙๔	มาก	๓	๓๒ (๑%)	๑๑๘๑ (๓๘.๑๐%)	๔๓๕ (๑๔%)	๑๐๕ (๓.๔๐%)	๑๓๔๖ (๔๓.๔๐%)
๔.๔ หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๓.๔๙	๑.๔๐๔	มาก	๔	๔๔ (๑.๔๐%)	๑๑๙๓ (๓๘.๕๐%)	๔๐๐ (๑๒.๙๐%)	๑๒๐ (๓.๙๐%)	๑๓๔๒ (๔๓.๓๐%)

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๐๙๙ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (ต่อ)									
๔.๕ หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	๓.๕๑	๑.๔๑๑	มาก	๒	๔๓ (๑.๔๐%)	๑,๑๙๒ (๓๘.๕๐%)	๓๗๘ (๑๒.๒๐%)	๑๐๙ (๓.๕๐%)	๑,๓๗๗ (๔๔.๔๐%)
๕. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง									
๕.๑ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	๓.๖๔	๑.๔๔๓	มาก	๑	๑๖ (๐.๕๐%)	๑,๒๑๘ (๓๙.๓๐%)	๒๓๖ (๗.๖๐%)	๒๙ (๐.๙๐%)	๑,๖๐๐ (๕๑.๖๐%)
๕.๒ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	๓.๖๐	๑.๔๔๑	มาก	๓	๑๙ (๐.๖๐%)	๑,๒๔๒ (๔๐.๑๐%)	๒๔๒ (๗.๘๐%)	๔๘ (๑.๕๐%)	๑,๕๔๘ (๕๐%)
๕.๓ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓.๕๙	๑.๔๓๓	มาก	๔	๒๖ (๐.๘๐%)	๑,๒๐๖ (๓๘.๙๐%)	๒๙๑ (๙.๔๐%)	๕๑ (๑.๖๐%)	๑,๕๒๕ (๔๙.๒๐%)
๕.๔ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	๓.๖๑	๑.๔๒๒	มาก	๒	๒๙ (๐.๙๐%)	๑,๑๕๗ (๓๗.๓๐%)	๓๓๑ (๑๐.๗๐%)	๖๕ (๒.๑๐%)	๑,๕๑๗ (๔๙%)

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๐๙๙ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๖. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๓.๕๘	๑.๐๗๔	มาก	๔					
๖.๑ ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	๓.๔๑	๑.๔๒๗	มาก	๕	๑๓๔ (๔.๓๐%)	๑,๑๑๙ (๓๖.๑๐%)	๔๔๗ (๑๔.๔๐%)	๑๔๑ (๔.๕๐%)	๑,๒๕๘ (๔๐.๖๐%)
๖.๒ ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๓.๘๘	๑.๔๒๓	มาก	๑	๔ (๐.๑๐%)	๑,๐๖๙ (๓๔.๕๐%)	๑๒๔ (๔%)	๑๕ (๐.๕๐%)	๑,๘๘๗ (๖๐.๙๐%)
๖.๓ ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๓.๖๑	๑.๔๕๙	มาก	๒	๑ (๐%)	๑,๓๒๑ (๔๒.๖๐%)	๑๖๑ (๕.๒๐%)	๙ (๐.๓๐%)	๑,๖๐๗ (๕๑.๙๐%)
๖.๔ ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๓.๕๒	๑.๔๑๒	มาก	๓	๗๒ (๒.๓๐%)	๑,๑๐๙ (๓๕.๘๐%)	๔๑๖ (๑๓.๔๐%)	๑๒๕ (๔%)	๑,๓๗๗ (๔๔.๔๐%)
๖.๕ ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๓.๔๖	๑.๔๐๙	มาก	๔	๑๔ (๐.๕๐%)	๑,๓๐๒ (๔๒%)	๓๘๒ (๑๒.๓๐%)	๕๔ (๑.๗๐%)	๑,๓๕๙ (๔๓.๕๐%)

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน รวม ๓,๐๙๙ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
๗. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๓.๑๘	๑.๑๕๖	ปานกลาง	๗					
๗.๑ ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๓.๑๗	๑.๓๔๐	ปานกลาง	๒	๕๔ (๑.๗๐%)	๑,๔๓๑ (๔๖.๒๐%)	๕๒๒ (๑๖.๘๐%)	๑๒๑ (๓.๙๐%)	๙๗๑ (๓๑.๓๐%)
๗.๒ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๓.๒๑	๑.๓๔๒	ปานกลาง	๑	๕๙ (๑.๙๐%)	๑,๓๗๓ (๔๔.๓๐%)	๕๑๓ (๑๖.๖๐%)	๑๗๐ (๕.๕๐%)	๙๘๔ (๓๑.๘๐%)
๗.๓ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๓.๑๗	๑.๓๒๕	ปานกลาง	๒	๕๖ (๑.๘๐%)	๑,๓๗๗ (๔๔.๔๐%)	๕๙๓ (๑๙.๑๐%)	๑๒๐ (๓.๙๐%)	๙๕๓ (๓๐.๘๐%)

จากตารางที่ ๔.๓ และตารางที่ ๔.๔ ซึ่งแสดงถึงระดับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทั้งหมด ๗ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเอง และสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วย ๖ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็นสำหรับการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๑ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๑.๑ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๒) รองลงมา คือ “๑.๓ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๙) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “๑.๔ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี” (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖) รองลงมา คือ “๑.๖ หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง” (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔) “๑.๒ หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๒) และ “๑.๕ หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๗) ตามลำดับ และสำหรับการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๒ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๑.๑ หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๓) รองลงมา คือ “๑.๓ หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๙) และ “๑.๔ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “๑.๖ หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง” (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๒) รองลงมา คือ “๑.๒ หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๐) และ “๑.๕ หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๗) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อนำจัดอันดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดแล้ว ผลการวิเคราะห์ตรงกันทั้งสองครั้ง

ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ประกอบด้วย ๖ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็นพบว่า ผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งตรงกัน โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๒.๑ งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์” (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ และ ๓.๘๘) รองลงมาคือ “๒.๓ งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง” (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ และ ๓.๗๘) “๒.๒ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย” (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๓ และ ๓.๗๑) “๒.๔ งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ และ ๓.๕๙) และ “๒.๖ ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ และ ๓.๔๖) ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “๒.๕ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย” (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ และ ๓.๓๕)

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ประกอบด้วย ๒ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็น พบว่าผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งตรงกัน โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๓.๑ เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ และ ๓.๗๑) รองลงมา คือ “๓.๒ เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ และ ๓.๕๔) ตามลำดับ

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ประกอบด้วย ๕ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็น สำหรับการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๑ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๔.๒ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๑) รองลงมา คือ “๔.๔ หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๓) “๔.๕ หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐) “๔.๓ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๙) และ “๔.๑ หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๒) ตามลำดับ และสำหรับการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๒ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๔.๒ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐) รองลงมา คือ “๔.๕ หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑) “๔.๓ หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐) “๔.๔ หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๙) และ “๔.๑ หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด และตรงกันทั้งสองครั้ง คือ ข้อคำถาม “๔.๒ หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ” และผลการวิเคราะห์ห้อยู่ในระดับมากทุกข้อตรงกันทั้งสองครั้ง

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ประกอบด้วย ๔ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็น สำหรับการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๑ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๕.๑ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๗) รองลงมา คือ “๕.๓ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๕) “๕.๒ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐) และ “๕.๔ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๘) ตามลำดับ และสำหรับการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๒ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๕.๑ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔) รองลงมา คือ “๕.๔ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๑) “๕.๒ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐) และ “๕.๓ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดและตรงกันทั้งสองครั้ง คือ ข้อคำถาม “๕.๑ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์” และผลการวิเคราะห์ห้อยู่ในระดับมากทุกข้อตรงกันทั้งสองครั้ง

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ๕ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็น พบว่าผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งตรงกัน โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “๖.๒ ครอบครัวยุคของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗ และ ๓.๘๘) รองลงมา คือ “๖.๓ ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ และ ๓.๖๑) “๖.๔ ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ และ ๓.๕๒) “๖.๕ ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ เท่ากัน) และ “๖.๑ ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ และ ๓.๔๑) ตามลำดับ

ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ประกอบด้วย ๓ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็น พบว่าผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งตรงกัน โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “๗.๒ ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๕ และ ๓.๒๑) รองลงมา คือ “๗.๓ ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี” (ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑ และ ๓.๑๗) และ “๗.๑ ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ และ ๓.๑๗)

๔.๓ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวม และ จำแนกรายด้าน โดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบจำแนกรายข้อ ซึ่งมี รายละเอียดด้านค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกรายข้อ (ดังตารางที่ ๔.๕ และตารางที่ ๔.๖)

จากตารางที่ ๔.๕ และตารางที่ ๔.๖ ซึ่งกล่าวถึงระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร พบว่าในภาพรวมของระดับระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเท่ากันทั้งสองครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓) แสดงถึงการที่บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

ส่วนข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรขององค์กร ประกอบด้วย ๓ ข้อคำถาม เมื่อนำมาจำแนกรายประเด็น พบว่าผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลทั้งสองครั้งตรงกัน โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ และ ๓.๖๔) รองลงมา คือ “ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ” (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ และ ๓.๖๐) ตามลำดับ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ “ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด” (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๘ และ ๓.๓๖)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๑)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน				
					(รวม ๓,๑๑๐ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	๓.๕๓	๑.๒๓๘	มาก						
๑. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	๓.๓๘	๑.๓๙๙	ปานกลาง	๓	๔๒ (๑.๔๐%)	๑,๓๑๐ (๔๒.๑๐%)	๔๓๗ (๑๔.๑๐%)	๗๙ (๒.๕๐%)	๑,๒๔๒ (๓๙.๙๐%)
๒. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๓.๖๓	๑.๔๔๓	มาก	๑	๑๒ (๐.๔๐%)	๑,๒๔๖ (๔๐.๑๐%)	๒๒๘ (๗.๓๐%)	๓๑ (๑%)	๑,๕๙๓ (๕๑.๒๐%)
๓. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๙	๑.๔๓๒	มาก	๒	๑๕ (๐.๕๐%)	๑,๒๔๔ (๔๐%)	๒๗๒ (๘.๗๐%)	๕๘ (๑.๙๐%)	๑,๕๒๑ (๔๘.๙๐%)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยพิจารณาจากประเด็นข้อคำถามแบบรายข้อ (ครั้งที่ ๒)

ประเด็นข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตามลำดับคะแนน (รวม ๓,๐๙๙ คน)				
					๑	๒	๓	๔	๕
ความผูกพันองค์กรของบุคลากร	๓.๕๓	๑.๒๕๐	มาก						
๑. ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของ หน่วยงานที่สังกัด	๓.๓๖	๑.๓๙๘	ปานกลาง	๓	๒๓ (๐.๗๐%)	๑,๓๗๓ (๔๔.๓๐%)	๔๑๔ (๑๓.๔๐%)	๕๗ (๑.๘๐%)	๑,๒๓๒ (๓๙.๘๐%)
๒. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๓.๖๔	๑.๔๔๘	มาก	๑	๑ (๐%)	๑,๒๗๒ (๔๑%)	๑๙๑ (๖.๒๐%)	๑๙ (๐.๖๐%)	๑,๖๑๖ (๕๒.๑๐%)
๓. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงาน ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๐	๑.๔๔๔	มาก	๒	๕ (๐.๒๐%)	๑,๒๘๔ (๔๑.๔๐%)	๒๒๔ (๗.๒๐%)	๓๒ (๑%)	๑,๕๕๔ (๕๐.๑๐%)

๔.๔ การวิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการวิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านเพศ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร ทั้งโดยรวมและแยกรายข้อของบุคลากร เพศชายสูงกว่าเพศหญิงทั้งสองครั้ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลครั้งที่ ๑ ที่มีเพศแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลครั้งที่ ๒ ที่มีเพศแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๗ และตารางที่ ๔.๘

สรุปจากการสำรวจข้อมูลทั้งสองครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตรงกันทั้งสองครั้ง ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ (ครั้งที่ ๑)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	ชาย	๓.๕	๑.๐	๖.๓	๐.๐๕
		๙	๑๗	๔๒	๒
	หญิง	๓.๔	๐.๙		
		๙	๔๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ชาย	๓.๕	๑.๑	๙.๔	๐.๐๐
		๑	๖๕	๕๙	๒
	หญิง	๓.๓	๑.๑		
		๕	๑๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	ชาย	๓.๗	๑.๑	๔.๕	๐.๐๓
		๒	๔๙	๐๒	๔
	หญิง	๓.๖	๑.๑		
		๒	๒๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ชาย	๓.๖	๑.๓	๐.๐	๐.๘๐
		๔	๓๓	๖๔	๑
	หญิง	๓.๖	๑.๓		
		๒	๐๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ชาย	๓.๖	๑.๒	๕.๐	๐.๐๒
		๑	๕๑	๓๑	๕
	หญิง	๓.๔	๑.๒		
		๘	๓๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	ชาย	๓.๗	๑.๓	๖.๐	๐.๐๑
		๔	๑๘	๙๖	๔
	หญิง	๓.๕	๑.๒		
		๙	๙๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	ชาย	๓.๖	๐.๑	๒.๕	๐.๑๑
		๓	๒๐	๐๙	๓
	หญิง	๓.๕	๑.๐		
		๕	๕๘		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	ชาย	๓.๓	๑.๒	๗.๐	๐.๐๐
		๒	๑๗	๒๖	๓
	หญิง	๓.๑	๑.๑		
		๘	๖๐		

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	๓.๖	๑.๒	๖.๑	๐.๐๕
		๔	๕๖	๐๓	๔
	หญิง	๓.๕	๑.๒		
		๐	๓๒		

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ (ครั้งที่ ๒)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	ชาย	๓.๖	๐.๙	๑๓.	๐.๐๕
		๓	๘๓	๔๙	๑
	หญิง	๓.๔	๐.๙		
		๗	๖๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ชาย	๓.๕	๑.๑	๑๐.	๐.๐๐
		๒	๗๔	๒๘	๑
	หญิง	๓.๓	๑.๑		
		๕	๓๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	ชาย	๓.๘	๑.๑	๑๖.	๐.๐๐
		๐	๕๕	๓๐	๑
	หญิง	๓.๕	๑.๑		
		๙	๔๕		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ชาย	๓.๗	๑.๓	๖.๒	๐.๐๑
		๔	๐๐	๔๗	๒
	หญิง	๓.๖	๑.๓		
		๐	๓๒		

ตารางที่ ๔.๘ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ชาย	๓.๕	๑.๒	๓.๖	๐.๐๕
		๔	๒๒		
	หญิง	๓.๔	๑.๒	๔.๓	๕
		๘	๔๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	ชาย	๓.๗	๑.๒	๑๔.	๐.๐๐
		๔	๘๐		
	หญิง	๓.๕	๑.๓	๕.๘	๑
		๗	๐๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	ชาย	๓.๖	๑.๐	๒.๔	๐.๑๑
		๔	๙๕		
	หญิง	๓.๕	๑.๐	๗.๖	๖
		๖	๖๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	ชาย	๓.๓	๑.๑	๑๓.	๐.๐๐
		๓	๘๓		
	หญิง	๓.๑	๑.๑	๒๓	๑
		๕	๔๗		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	๓.๖	๑.๒	๙.๓	๐.๐๐
		๗	๔๘		
	หญิง	๓.๕	๑.๒	๔.๒	๒
		๐	๔๘		

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕

ปัจจัยด้านอายุ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร ครั้งที่ ๑ ทั้งโดยรวมและแยกรายข้อของบุคลากรที่มีอายุ ๕๔ – ๖๐ ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนครั้งที่ ๒ อายุ ๑๘ – ๓๓ ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลครั้งที่ ๑ ที่มีอายุแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลครั้งที่ ๒ ที่มีอายุแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกหัวข้อ รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๙ และตารางที่ ๔.๑๐

สรุปจากการสำรวจข้อมูลทั้งสองครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตรงกันทั้งสองครั้ง ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุ (ครั้งที่ ๑)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	๑๘ - ๒๓	๓.๕	๐.๘	๑๘.	๐.๐๐
		๘	๓๓	๐๖	๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๓	๐.๙		
		๕	๓๕		
	๓๘ - ๕๓	๓.๕	๐.๙		
		๔	๗๐		
	๕๔ - ๖๐	๓.๖	๐.๙		
		๙	๖๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๑๘ - ๒๓	๓.๕	๑.๑	๒๐.	๐.๐๐
		๑	๕๙	๓๐	๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๑	๑.๐		
		๙	๖๕		
	๓๘ - ๕๓	๓.๔	๑.๑		
		๔	๔๑		
	๕๔ - ๖๐	๓.๖	๑.๑		
		๐	๕๕		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๑๘ - ๒๓	๓.๒	๑.๑	๒๕.	๐.๐๐
		๑	๑๒	๙๕	๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๔	๑.๐		
		๑	๘๘		
	๓๘ - ๕๓	๓.๗	๑.๑		
		๓	๔๒		
	๕๔ - ๖๐	๓.๘	๑.๐		
		๔	๙๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๑๘ - ๒๓	๔.๐	๑.๓	๕.๓	๐.๐๐
		๐	๒๓	๘๒	๑

	๒๔ - ๓๗	๓.๕ ๑	๑.๓ ๒๑		
	๓๘ - ๕๓	๓.๖ ๕	๑.๓ ๐๕		
	๕๔ - ๖๐	๓.๗ ๕	๑.๒ ๗๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๑๘ - ๒๓	๓.๕ ๘	๑.๓ ๘๒	๒.๑ ๐๙	๐.๐๙ ๗
	๒๔ - ๓๗	๓.๔ ๕	๑.๒ ๓๓		
	๓๘ - ๕๓	๓.๕ ๑	๑.๒ ๕๓		
	๕๔ - ๖๐	๓.๖ ๐	๑.๒ ๓๐		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๑๘ - ๒๓	๓.๗ ๑	๑.๒ ๘๖	๑๑. ๑๘	๐.๐๐ ๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๔ ๖	๑.๓ ๑๒		
	๓๘ - ๕๓	๓.๖ ๕	๑.๒ ๙๔		
	๕๔ - ๖๐	๓.๘ ๓	๑.๒ ๖๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ สภาพแวดล้อม	๑๘ - ๒๓	๓.๘ ๙	๑.๐ ๔๙	๑๗. ๙๒	๐.๐๐ ๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๔ ๒	๑.๐ ๖๑		
	๓๘ - ๕๓	๓.๕ ๘	๑.๐ ๗๕		
	๕๔ - ๖๐	๓.๗ ๙	๑.๐ ๓๘		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๑๘ - ๒๓	๓.๑ ๔	๑.๐ ๐๒	๑๖. ๐๖	๐.๐๐ ๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๐ ๔	๑.๑ ๐๐		
	๓๘ - ๕๓	๓.๒ ๔	๑.๑ ๙๑		

๕๔ - ๖๐	๓.๔	๑.๒
	๔	๑๖

ตารางที่ ๔.๙ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	๑๘ - ๒๓	๓.๗	๑.๒	๒๒.	๐.๐๐
		๕	๐๖	๓๔	๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๓	๑.๒		
		๐	๑๘		
	๓๘ - ๕๓	๓.๖	๑.๒		
		๐	๔๓		
	๕๔ - ๖๐	๓.๗	๑.๒		
		๗	๐๑		

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุ (ครั้งที่ ๒)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	๑๘ - ๒๓	๓.๘	๑.๐	๑๖.	๐.๐๐
		๒	๐๑	๑๐	๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๓	๐.๙		
		๔	๓๕		
	๓๘ - ๕๓	๓.๕	๐.๙		
		๗	๗๗		
	๕๔ - ๖๐	๓.๖	๐.๙		
		๑	๖๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	๑๘ - ๒๓	๓.๗	๑.๑	๒๑.	๐.๐๐
		๔	๙๙	๕๙	๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๑	๑.๐		
		๖	๗๓		
	๓๘ - ๕๓	๓.๔	๑.๑		
		๘	๗๑		
	๕๔ - ๖๐	๓.๕	๑.๑		
		๔	๕๔		

ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	๑๘ - ๒๓	๓.๗ ๗	๑.๒ ๘๖	๒๖. ๒๒	๐.๐๐ ๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๓ ๘	๑.๑ ๓๖		
	๓๘ - ๕๓	๓.๗ ๕	๑.๑ ๔๗		
	๕๔ - ๖๐	๓.๗ ๙	๑.๑ ๑๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	๑๘ - ๒๓	๔.๐ ๗	๑.๓ ๒๑	๔.๐ ๐๓	๐.๐๐ ๗
	๒๔ - ๓๗	๓.๕ ๒	๑.๓ ๔๓		
	๓๘ - ๕๓	๓.๖ ๙	๑.๓ ๒๓		
	๕๔ - ๖๐	๓.๖ ๖	๑.๒ ๙๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	๑๘ - ๒๓	๔.๑ ๖	๑.๒ ๘๒	๔.๔ ๘๘	๐.๐๐ ๔
	๒๔ - ๓๗	๓.๔ ๓	๑.๒ ๔๐		
	๓๘ - ๕๓	๓.๕ ๖	๑.๒ ๓๙		
	๕๔ - ๖๐	๓.๔ ๘	๑.๒ ๒๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	๑๘ - ๒๓	๓.๖ ๙	๑.๓ ๖๙	๑๐. ๐๕	๐.๐๐ ๑
	๒๔ - ๓๗	๓.๔ ๔	๑.๓ ๐๒		
	๓๘ - ๕๓	๓.๖ ๘	๑.๒ ๙๐		
	๕๔ - ๖๐	๓.๗ ๔	๑.๒ ๙๗		

ตารางที่ ๔.๑๐ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	๑๘ – ๒๓	๔.๑	๑.๑	๑๓.	๐.๐๐
		๐	๒๙	๓๓	๑
	๒๔ – ๓๗	๓.๔	๑.๐		
		๔	๗๘		
	๓๘ – ๕๓	๓.๕	๑.๐		
		๙	๗๔		
	๕๔ – ๖๐	๓.๗	๑.๐		
		๔	๓๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	๑๘ – ๒๓	๓.๒	๑.๒	๑๓.	๐.๐๐
		๑	๑๑	๓๘	๑
	๒๔ – ๓๗	๓.๐	๑.๐		
		๑	๙๑		
	๓๘ – ๕๓	๓.๒	๑.๑		
		๕	๘๑		
	๕๔ – ๖๐	๓.๓	๑.๑		
		๓	๗๔		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	๑๘ – ๒๓	๓.๘	๑.๓	๒๓.	๐.๐๐
		๖	๖๗	๙๕	๑
	๒๔ – ๓๗	๓.๒	๑.๒		
		๘	๓๐		
	๓๘ – ๕๓	๓.๖	๑.๒		
		๒	๕๓		
	๕๔ – ๖๐	๓.๗	๑.๒		
		๔	๐๘		

ปัจจัยด้านอายุราชการ ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร ทั้งโดยรวมและแยกรายชื่อของบุคลากรที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๕ ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตรงกันทั้งสองครั้ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลทั้งสองครั้งที่มีอายุราชการแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น ๐.๐๕ และมีผลการวิเคราะห์ตรงกัน ได้แก่ ปัจจัยที่มี

ผลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับ
ผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ
สภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังตารางที่
๔.๑๑ และตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุ
ราชการ (ครั้งที่ ๑)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุราชการ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดย ภาพรวม	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๔ ๓	๐.๘ ๘๗	๙.๙ ๐๔	๐.๐๐ ๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๓ ๓	๐.๙ ๒๑		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕ ๐	๑.๐ ๐๕		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๕ ๐	๐.๙ ๖๑		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๖ ๑	๐.๙ ๖๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๒ ๐	๑.๐ ๔๒	๑๐. ๒๑	๐.๐๐ ๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๒ ๐	๑.๐ ๗๘		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๓ ๗	๑.๑ ๔๐		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๓ ๗	๑.๐ ๙๐		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๕ ๑	๑.๑ ๕๔		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๔ ๐	๑.๐ ๐๙	๑๖. ๒๑	๐.๐๐ ๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๔ ๐	๑.๐ ๘๑		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๖ ๓	๑.๑ ๖๐		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖ ๕	๑.๑ ๗๑		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗ ๘	๑.๑ ๒๐		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๕ ๗	๑.๓ ๑๔	๓.๕ ๔๒	๐.๐๐ ๗

	๑ - ๕ ปี	๓.๔ ๙	๑.๓ ๐.๖		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕ ๘	๑.๓ ๓.๒		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖ ๗	๑.๓ ๑.๖		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗ ๑	๑.๒ ๙.๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๖ ๓	๑.๒ ๑.๑	๑.๘ ๔.๗	๐.๑๑ ๗
	๑ - ๕ ปี	๓.๔ ๑	๑.๒ ๑.๙		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕ ๓	๑.๒ ๕.๔		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๔ ๕	๑.๒ ๕.๑		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๕ ๔	๑.๒ ๕.๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๖ ๑	๑.๓ ๐.๓	๖.๐ ๙.๑	๐.๐๐ ๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๔ ๒	๑.๓ ๐.๑		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๖ ๒	๑.๓ ๒.๖		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖ ๓	๑.๒ ๘.๗		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗ ๒	๑.๒ ๘.๓		

ตารางที่ ๔.๑๑ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุราชการ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๕	๑.๐	๘.๘	๐.๐๐
		๑	๒๑		
	๑ - ๕ ปี	๓.๓	๑.๐	๗.๗	๑
		๘	๕๗		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕	๑.๐	๗.๗	๑
		๖	๙๕		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๕	๑.๑	๗.๗	๑
		๓	๐๓		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๖	๑.๐	๗.๗	๑
		๗	๕๘		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๐	๑.๐	๘.๖	๐.๐๐
		๙	๘๐		
	๑ - ๕ ปี	๓.๐	๑.๐	๘.๖	๑
		๒	๗๖		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๒	๑.๑	๘.๖	๑
		๑	๙๒		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๑	๑.๑	๘.๖	๑
		๘	๗๕		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๓	๑.๒	๘.๖	๑
		๓	๑๐		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๓	๑.๑	๑๔.๓	๐.๐๐
		๑	๕๖		
	๑ - ๕ ปี	๓.๓	๑.๒	๑๔.๓	๑
		๑	๑๙		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๔	๑.๒	๑๔.๓	๑
		๖	๙๕		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๔	๑.๒	๑๔.๓	๑
		๙	๑๕		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗	๑.๒	๑๔.๓	๑
		๐	๒๑		

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านอายุราชการ (ครั้งที่ ๒)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุราชการ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๓	๐.๘	๙.๒	๐.๐๐
		๘	๖๖	๐๙	๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๓	๐.๙		
		๕	๔๓		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๔	๐.๙		
		๕	๙๖		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๕	๐.๙		
		๘	๘๐		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๕	๐.๙		
		๙	๖๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๑	๑.๐	๑๒.	๐.๐๐
		๕	๒๙	๑๐	๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๑	๑.๐		
		๘	๘๑		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๓	๑.๑		
		๖	๕๘		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๕	๑.๑		
		๓	๖๔		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๔	๑.๑		
		๙	๖๕		

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุราชการ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๒	๑.๐	๑๕.๗๑	๐.๐๐๑
		๔	๗๗		
	๑ - ๕ ปี	๓.๔	๑.๑	๒๓	
		๒	๒๓		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕	๑.๑	๘๘	
		๘	๘๘		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๗	๑.๑	๔๐	
		๔	๔๐		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗	๑.๑	๓๗	
		๗	๓๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๖	๑.๓	๔๑	๐.๐๐๕
		๔	๒๑		
	๑ - ๕ ปี	๓.๔	๑.๓	๔๐	
		๘	๔๐		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕	๑.๓	๔๗	
		๗	๔๗		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖	๑.๓	๓๔	
		๘	๓๔		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗	๑.๓	๐	๐.๗
		๐	๐		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๕	๑.๒	๘๐	๐.๔๑๗
		๔	๖๑		
	๑ - ๕ ปี	๓.๔	๑.๒	๒๕	
		๔	๒๕		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๔	๑.๒	๔๘	
		๗	๔๘		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๕	๑.๒	๓๕	
		๗	๓๕		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๕	๑.๒	๔๑	
		๓	๔๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๔	๑.๓	๘๗	๐.๐๐๑
		๕	๐๐		

	๑ - ๕ ปี	๓.๔ ๕	๑.๓ ๐.๙		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕ ๕	๑.๓ ๐.๙		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖ ๙	๑.๒ ๗.๒		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗ ๑	๑.๒ ๙.๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ สภาพแวดล้อม	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๕ ๗	๑.๐ ๓.๙	๕.๔ ๓.๒	๐.๐๐ ๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๔ ๔	๑.๐ ๘.๑		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕ ๑	๑.๑ ๑.๗		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖ ๑	๑.๐ ๖.๑		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๖ ๖	๑.๐ ๕.๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๐ ๑	๑.๐ ๔.๐	๘.๒ ๘.๑	๐.๐๐ ๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๐ ๒	๑.๑ ๒.๐		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๑ ๓	๑.๑ ๓.๘		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๒ ๖	๑.๑ ๗.๗		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๒ ๙	๑.๑ ๗.๘		

ตารางที่ ๔.๑๒ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	อายุราชการ	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่ถึง ๑ ปี	๓.๒๕	๑.๒๒๔	๑๒.๓๕	๐.๐๐๑
	๑ - ๕ ปี	๓.๓๑	๑.๒๓๔		
	๖ - ๑๐ ปี	๓.๕๐	๑.๒๔๔		
	๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖๓	๑.๒๖๕		
	มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๖๖	๑.๒๔๐		

ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรทั้งโดยรวมและแยกรายชื่อของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตรงกันทั้งสองครั้ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลทั้งสองครั้งที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกหัวข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ออกมาตรงกันทั้งสองครั้ง รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑๓ และตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด (ครั้งที่ ๑)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	< ปริญญาตรี	๓.๗๕	๐.๙๙๖	๒๑.๐๒	๐.๐๐๑
	ปริญญาตรี	๓.๔๖	๐.๙๕๓		
	ปริญญาโท	๓.๓๗	๐.๙๑๓		
	ปริญญาเอก	๓.๔๙	๐.๙๒๕		

ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	< ปริญาตรี	๓.๗ ๗	๑.๑ ๖๑	๓๙. ๒๑	๐.๐๐ ๑
	ปริญาตรี	๓.๒ ๙	๑.๑ ๐๙		
	ปริญาโท	๓.๒ ๑	๑.๐ ๔๔		
	ปริญาเอก	๓.๑ ๔	๑.๑ ๒๖		

ตารางที่ ๔.๑๓ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	วุฒิ การศึกษา สูงสุด	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	< ปริญญาตรี	๓.๘	๑.๑	๑๐.	๐.๐๐
		๓	๑๘	๔๘	๑
	ปริญญาตรี	๓.๕	๑.๑		
		๘	๒๒		
	ปริญญาโท	๓.๕	๑.๑		
		๗	๓๐		
	ปริญญาเอก	๓.๙	๑.๐		
		๐	๖๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	< ปริญญาตรี	๓.๗	๑.๓	๓.๐	๐.๐๒
		๔	๐๐	๔๖	๘
	ปริญญาตรี	๓.๖	๑.๓		
		๐	๑๖		
	ปริญญาโท	๓.๕	๑.๒		
		๕	๘๙		
	ปริญญาเอก	๓.๗	๑.๒		
		๔	๘๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	< ปริญญาตรี	๓.๗	๑.๒	๑๕.	๐.๐๐
		๕	๑๔	๗๖	๑
	ปริญญาตรี	๓.๔	๑.๒		
		๙	๔๐		
	ปริญญาโท	๓.๒	๑.๒		
		๙	๓๔		
	ปริญญาเอก	๓.๔	๑.๓		
		๐	๓๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	< ปริญญาตรี	๓.๙	๑.๒	๑๖.	๐.๐๐
		๐	๘๓	๔๐	๑
	ปริญญาตรี	๓.๕	๑.๓		
		๘	๐๓		
	ปริญญาโท	๓.๔	๑.๒		
		๓	๖๑		
	ปริญญาเอก	๓.๖	๑.๓		
		๒	๔๔		

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ สภาพแวดล้อม	< ปริญาตรี	๓.๗	๑.๐	๑๐.	๐.๐๐
		๖	๘๔	๙๕	๑
	ปริญาตรี	๓.๕	๑.๐		
		๓	๗๐		
	ปริญาโท	๓.๔	๑.๐		
		๖	๓๗		
	ปริญาเอก	๓.๖	๑.๐		
		๖	๐๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	< ปริญาตรี	๓.๔	๑.๒	๑๗.	๐.๐๐
		๘	๓๕	๕๖	๑
	ปริญาตรี	๓.๑	๑.๑		
		๕	๔๑		
	ปริญาโท	๓.๐	๑.๑		
		๙	๔๔		
	ปริญาเอก	๒.๙	๑.๐		
		๔	๗๒		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	< ปริญาตรี	๓.๘	๑.๒	๒๒.	๐.๐๐
		๕	๓๓	๕๕	๑
	ปริญาตรี	๓.๔	๑.๒		
		๖	๓๕		
	ปริญาโท	๓.๓	๑.๑		
		๕	๙๓		
	ปริญาเอก	๓.๕	๑.๒		
		๕	๐๕		

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านวุฒิ การศึกษาสูงสุด (ครั้งที่ ๒)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	วุฒิ การศึกษา สูงสุด	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดย ภาพรวม	< ปริญญาตรี	๓.๗ ๕	๐.๙ ๘๖	๒๑. ๔๕	๐.๐๐ ๑
	ปริญญาตรี	๓.๔ ๕	๐.๙ ๖๗		
	ปริญญาโท	๓.๓ ๘	๐.๙ ๑๐		
	ปริญญาเอก	๓.๖ ๕	๐.๙ ๑๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	< ปริญญาตรี	๓.๗ ๗	๑.๑ ๘๐	๓๖. ๑๘	๐.๐๐ ๑
	ปริญญาตรี	๓.๓ ๑	๑.๑ ๒๙		
	ปริญญาโท	๓.๑ ๘	๑.๐ ๖๒		
	ปริญญาเอก	๓.๔ ๐	๑.๑ ๑๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	< ปริญญาตรี	๓.๘ ๖	๑.๑ ๑๗	๑๒. ๖๖	๐.๐๐ ๑
	ปริญญาตรี	๓.๕ ๖	๑.๑ ๕๕		
	ปริญญาโท	๓.๕ ๖	๑.๑ ๔๗		
	ปริญญาเอก	๓.๗ ๔	๑.๐ ๘๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	< ปริญญาตรี	๓.๗ ๘	๑.๓ ๑๑	๕.๘ ๓๔	๐.๐๐ ๑
	ปริญญาตรี	๓.๖ ๐	๑.๓ ๓๑		
	ปริญญาโท	๓.๕ ๐	๑.๓ ๒๔		

	ปริญญาเอก	๓.๙ ๑	๑.๒ ๔๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	< ปริญญาตรี	๓.๗ ๑	๑.๒ ๒๙	๑๐. ๐๘	๐.๐๐ ๑
	ปริญญาตรี	๓.๔ ๗	๑.๒ ๕๕		
	ปริญญาโท	๓.๓ ๕	๑.๑ ๘๒		
	ปริญญาเอก	๓.๕ ๖	๑.๒ ๓๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	< ปริญญาตรี	๓.๙ ๗	๑.๒ ๘๗	๒๓. ๘๗	๐.๐๐ ๑
	ปริญญาตรี	๓.๕ ๓	๑.๓ ๐๕		
	ปริญญาโท	๓.๔ ๔	๑.๒ ๔๐		
	ปริญญาเอก	๓.๖ ๗	๑.๒ ๖๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ สภาพแวดล้อม	< ปริญญาตรี	๓.๗ ๘	๑.๐ ๘๑	๑๓. ๒๐	๐.๐๐ ๑
	ปริญญาตรี	๓.๕ ๒	๑.๐ ๘๕		
	ปริญญาโท	๓.๔ ๘	๑.๐ ๑๗		
	ปริญญาเอก	๓.๘ ๙	.๙๓ ๙		

ตารางที่ ๔.๑๔ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	วุฒิ การศึกษา สูงสุด	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	< ปริญญาตรี	๓.๓	๑.๒	๙.๔	๐.๐๐
		๘	๑๙	๐๔	๑
	ปริญญาตรี	๓.๑	๑.๑		
		๒	๔๕		
	ปริญญาโท	๓.๑	๑.๐		
		๒	๙๕		
	ปริญญาเอก	๓.๓	๑.๑		
		๖	๒๒		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	< ปริญญาตรี	๓.๙	๑.๒	๓๖.	๐.๐๐
		๕	๑๐	๓๐	๑
	ปริญญาตรี	๓.๔	๑.๒		
		๒	๔๓		
	ปริญญาโท	๓.๓	๑.๒		
		๕	๒๐		
	ปริญญาเอก	๓.๘	๑.๑		
		๒	๑๒		

ปัจจัยด้านประเภทบุคลากร ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร ทั้งโดยรวมและแยกรายชื่อของบุคลากรประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดตรงกันทั้งสองครั้ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลทั้งสองครั้งที่ประเภทแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกหัวข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ออกมาตรงกันทั้งสองครั้ง รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑๕ และตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านประเภทบุคลากร (ครั้งที่ ๑)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทบุคลากร	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	ข้าราชการ	๓.๔	๐.๙	๑๖.	๐.๐๐
		๓	๓๙	๙๑	๑
	พนักงาน	๓.๔	๐.๙		
	ราชการ	๗	๕๒		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๖	๐.๙		
		๓	๘๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	พนักงาน	๓.๗	๑.๐		
	กระทรวง	๕	๐๒		
	ข้าราชการ	๓.๒	๑.๐	๓๓.	๐.๐๐
		๔	๘๑	๔๗	๑
	พนักงาน	๓.๓	๑.๑		
	ราชการ	๓	๒๓		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๖	๑.๑		
		๔	๗๐		
	พนักงาน	๓.๗	๑.๑		
	กระทรวง	๕	๖๑		

ตารางที่ ๔.๑๕ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทบุคลากร	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	ข้าราชการ	๓.๕	๑.๑	๘.๘	๐.๐๐
		๘	๒๐	๕๒	๑
	พนักงาน	๓.๕	๑.๑		
	ราชการ	๖	๒๐		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๗	๑.๑		
		๓	๒๑		
	พนักงาน	๓.๘	๑.๑		
	กระทรวง	๖	๔๐		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ข้าราชการ	๓.๕	๑.๓	๒.๖	๐.๐๔
		๘	๐๒	๕๔	๗
	พนักงาน	๓.๖	๑.๓		
	ราชการ	๕	๓๕		

	ลูกจ้างประจำ	๓.๖ ๒	๑.๒ ๘๑		
	พนักงาน	๓.๗	๑.๓		
	กระทรวง	๗	๑๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ข้าราชการ	๓.๔ ๒	๑.๒ ๕๑	๑๐. ๓๔	๐.๐๐ ๑
	พนักงาน	๓.๔	๑.๒		
	ราชการ	๙	๑๕		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๖ ๑	๑.๒ ๓๑		
	พนักงาน	๓.๗	๑.๒		
	กระทรวง	๖	๑๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	ข้าราชการ	๓.๕ ๐	๑.๒ ๘๓	๑๔. ๘๘	๐.๐๐ ๑
	พนักงาน	๓.๖	๑.๓		
	ราชการ	๓	๑๕		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๘ ๒	๑.๓ ๐๒		
	พนักงาน	๓.๘	๑.๒		
	กระทรวง	๙	๘๕		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ สภาพแวดล้อม	ข้าราชการ	๓.๔ ๙	๑.๐ ๔๘	๑๑. ๔๘	๐.๐๐ ๑
	พนักงาน	๓.๕	๑.๐		
	ราชการ	๕	๖๔		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๖ ๗	๑.๐ ๘๗		
	พนักงาน	๓.๘	๑.๑		
	กระทรวง	๐	๑๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	ข้าราชการ	๓.๑ ๖	๑.๑ ๕๗	๑๐. ๙๙	๐.๐๐ ๑
	พนักงาน	๓.๐	๑.๑		
	ราชการ	๘	๑๖		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๓ ๓	๑.๑ ๙๘		
	พนักงาน	๓.๔	๑.๒		
	กระทรวง	๕	๓๓		

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ	๓.๔	๑.๒	๒๕.	๐.๐๐
		๑	๒๑	๕๖	๑
	พนักงาน	๓.๔	๑.๒		
	ราชการ	๓	๓๖		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๗	๑.๒		
		๔	๓๔		
	พนักงาน	๓.๙	๑.๒		
	กระทรวง	๑	๑๑		

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านประเภทบุคลากร (ครั้งที่ ๒)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประเภทบุคลากร	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	ข้าราชการ	๓.๓	๐.๙	๒๗.	๐.๐๐
		๙	๔๖	๖๑	๑
	พนักงานราชการ	๓.๕	๐.๙		
		๑	๕๕		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๖	๐.๙		
		๒	๙๙		
	พนักงานกระทรวง	๓.๘	๐.๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ข้าราชการ	๓.๒	๑.๐	๔๕.	๐.๐๐
		๒	๙๒	๐๗	๑
	พนักงานราชการ	๓.๓	๑.๑		
		๓	๓๗		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๖	๑.๑		
		๖	๘๐		
	พนักงานกระทรวง	๓.๘	๑.๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	ข้าราชการ	๓.๕	๑.๑	๑๗.	๐.๐๐
		๓	๕๓	๐๕	๑
	พนักงานราชการ	๓.๖	๑.๑		
		๐	๕๘		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๗	๑.๑		
		๒	๒๐		
	พนักงานกระทรวง	๓.๙	๑.๐		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	ข้าราชการ	๓.๕	๑.๓	๘.๐	๐.๐๐
		๕	๒๗	๔๕	๑
	พนักงานราชการ	๓.๗	๑.๓		
		๑	๓๕		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๕	๑.๒		
		๘	๙๔		
	พนักงานกระทรวง	๓.๘	๑.๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับกระทรวง	ข้าราชการ	๓.๗	๑.๔		
		๗	๑๔		

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ข้าราชการ	๓.๓ ๙	๑.๒ ๓๓	๑๕. ๕๔	๐.๐๐ ๑
	พนักงาน	๓.๕	๑.๒		
	ราชการ	๓	๔๒		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๖	๑.๒		
		๐	๒๘		
	พนักงาน	๓.๘	๑.๒		
	กระทรวง	๒	๑๐		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	ข้าราชการ	๓.๔ ๕	๑.๒ ๗๐	๓๒. ๓๕	๐.๐๐ ๑
	พนักงาน	๓.๖	๑.๓		
	ราชการ	๑	๒๒		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๗	๑.๓		
		๘	๒๓		
	พนักงาน	๔.๐	๑.๒		
	กระทรวง	๙	๔๕		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและ สภาพแวดล้อม	ข้าราชการ	๓.๔ ๖	๑.๐ ๕๓	๑๘. ๑๙	๐.๐๐ ๑
	พนักงาน	๓.๖	๑.๐		
	ราชการ	๔	๗๕		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๗	๑.๐		
		๑	๘๙		
	พนักงาน	๓.๘	๑.๐		
	กระทรวง	๔	๘๐		

ตารางที่ ๔.๑๖ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ประเภท บุคลากร	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	ข้าราชการ	๓.๑	๑.๑	๘.๗	๐.๐๐
		๒	๒๙	๕๐	๑
	พนักงาน	๓.๑	๑.๑		
	ราชการ	๓	๖๑		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๓	๑.๑		
		๒	๗๗		
	พนักงาน	๓.๓	๑.๒		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ข้าราชการ	๓.๓	๑.๒	๔๑.	๐.๐๐
		๕	๒๓	๘๗	๑
	พนักงาน	๓.๕	๑.๒		
	ราชการ	๑	๖๐		
	ลูกจ้างประจำ	๓.๘	๑.๒		
		๐	๓๗		
	พนักงาน	๔.๐	๑.๑		
	กระทรวง	๒	๘๖		

ปัจจัยด้านสายงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากร ทั้งโดยรวมและแยกรายข้อของบุคลากรในสายงานสนับสนุนสูงกว่าสายงานหลักทั้งสองครั้ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลครั้งที่ ๑ ที่มีสายงานแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจข้อมูลครั้งที่ ๒ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑๗ และตารางที่ ๔.๑๘

สรุปจากการสำรวจข้อมูลทั้งสองครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานแตกต่างกันที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรและความผูกพันองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ตรงกันทั้งสองครั้ง ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

องค์กรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้าน
สายงาน (ครั้งที่ ๑)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สายงาน	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	หลัก	๓.๔	.๙๓	๑๔.	๐.๐๐
		๔	๗	๗๓	๑
	สนับสนุน	๓.๕	.๙๘		
		๗	๓		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	หลัก	๓.๒	๑.๐	๓๙.	๐.๐๐
		๕	๙๖	๐๔	๑
	สนับสนุน	๓.๕	๑.๑		
		๐	๔๕		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	หลัก	๓.๖	๑.๑	๐.๘	๐.๓๖
		๒	๒๑	๓๘	๐
	สนับสนุน	๓.๖	๑.๑		
		๖	๓๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	หลัก	๓.๖	๑.๒	๐.๖	๐.๔๒
		๑	๙๘	๔๙	๑
	สนับสนุน	๓.๖	๑.๓		
		๔	๑๖		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	หลัก	๓.๔	๑.๒	๑๕.	๐.๐๐
		๑	๕๐	๙๓	๑
	สนับสนุน	๓.๕	๑.๒		
		๙	๓๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	หลัก	๓.๕	๑.๒	๑๒.	๐.๐๐
		๔	๘๑	๐๔	๑
	สนับสนุน	๓.๗	๑.๓		
		๐	๑๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	หลัก	๓.๕	๑.๐	๑๒.	๐.๐๐
		๐	๕๖	๐๙	๑
	สนับสนุน	๓.๖	๑.๐		
		๓	๘๑		

ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	หลัก	๓.๑ ๔	๑.๑ ๕๙	๙.๓ ๓๐	๐.๐๐ ๒
	สนับสนุน	๓.๒ ๗	๑.๑ ๘๒		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	หลัก	๓.๔ ๓	๑.๒ ๒๖	๑๘. ๑๑	๐.๐๐ ๑
	สนับสนุน	๓.๖ ๒	๑.๒ ๔๒		

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้าน
สายงาน (ครั้งที่ ๒)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สายงาน	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดย ภาพรวม	หลัก	๓.๔ ๒	.๙๕ ๙	๑๘. ๐๒	๐.๐๐ ๑
	สนับสนุน	๓.๕ ๗	.๙๗ ๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	หลัก	๓.๒ ๖	๑.๑ ๑๖	๓๑. ๑๐	๐.๐๐ ๑
	สนับสนุน	๓.๔ ๙	๑.๑ ๖๒		
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ	หลัก	๓.๕ ๗	๑.๑ ๔๘	๘.๐ ๗๕	๐.๐๐ ๕
	สนับสนุน	๓.๖ ๘	๑.๑ ๔๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร	หลัก	๓.๕ ๙	๑.๓ ๓๐	๑.๔ ๗๐	๐.๒๒ ๕
	สนับสนุน	๓.๖ ๕	๑.๓ ๒๔		

ตารางที่ ๔.๑๘ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	สายงาน	ค่าสถิติทดสอบ			
		$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	หลัก	๓.๔	๑.๒	๙.๒	๐.๐๐
		๓	๓๖	๘๐	๒
	สนับสนุน	๓.๕	๑.๒		
		๗	๓๙		
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง	หลัก	๓.๔	๑.๒	๒๒.	๐.๐๐
		๙	๘๕	๕๖	๑
	สนับสนุน	๓.๗	๑.๓		
		๑	๐๗		
ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม	หลัก	๓.๔	๑.๐	๑๖.	๐.๐๐
		๙	๗๓	๑๖	๑
	สนับสนุน	๓.๖	๑.๐		
		๕	๗๑		
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน	หลัก	๓.๑	๑.๑	๗.๗	๐.๐๐
		๒	๔๐	๖๒	๕
	สนับสนุน	๓.๒	๑.๑		
		๔	๖๘		
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	หลัก	๓.๔	๑.๒	๒๕.	๐.๐๐
		๑	๓๙	๒๑	๑
	สนับสนุน	๓.๖	๑.๒		
		๓	๕๐		

๔.๕ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบทางความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ (Hinkle D.E., ๑๙๘๘) ดังนี้

ค่า r	.๙๐ – ๑.๐๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่า r	.๗๐ – .๙๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r	.๕๐ – .๗๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r	.๓๐ – .๕๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่า r	.๐๐ – .๓๐	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

๔.๕.๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้าน ประเภทบุคลากร ($r = 0.024$ และ $r = 0.060$) อายุ ($r = 0.027$ และ $r = 0.002$) อายุราชการ ($r = 0.002$ และ $r = 0.004$) และสายงาน ($r = 0.069$ และ $r = 0.076$) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.025$ และ $r = -0.013$) และเพศ ($r = -0.045$ และ $r = -0.066$) ตามลำดับ ซึ่งมีลำดับตรงกันทั้งสองครั้งของการสำรวจข้อมูล

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ($r = 0.073$ และ $r = 0.202$) อายุ ($r = 0.033$ และ $r = 0.022$) อายุราชการ ($r = 0.011$ และ $r = 0.017$) และสายงาน ($r = 0.011$ และ $r = 0.000$) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.068$ และ $r = -0.058$) และเพศ ($r = -0.055$ และ $r = -0.055$)

ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ($r = 0.050$ และ $r = 0.036$) อายุราชการ ($r = 0.038$ และ $r = 0.039$) ประเภทบุคลากร ($r = 0.085$ และ $r = 0.024$) และสายงานจากการสำรวจครั้งที่ ๒ ($r = 0.051$) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.066$ และ $r = -0.077$) และเพศ ($r = -0.038$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ $r = -0.072$)

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ ($r = 0.063$ และ $r = 0.058$) อายุ ($r = 0.062$ และ $r = 0.036$) และประเภทบุคลากร ($r = 0.046$ และ $r = 0.073$) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.044$ และ $r = -0.055$) และเพศจากการสำรวจครั้งที่ ๒ ($r = -0.045$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕) ตามลำดับ

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ($r = 0.088$ และ $r = 0.020$) สายงาน ($r = 0.071$ และ $r = 0.055$) และอายุจากการสำรวจครั้งที่ ๑ ($r = 0.043$) มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.018$ และ $r = -0.087$) และเพศจากการสำรวจครั้งที่ ๑ ($r = -0.040$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ($r = 0.018$ และ $r = 0.073$) อายุ ($r = 0.000$ และ $r = 0.088$) อายุราชการ ($r = 0.073$ และ $r = 0.085$) และสายงาน ($r = 0.062$ และ $r = 0.085$)

ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.013$ และ $r = -0.024$) และเพศ ($r = -0.044$ และ $r = -0.068$)

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ($r = 0.003$ และ $r = 0.030$) อายุ ($r = 0.021$ และ $r = 0.094$) อายุราชการ ($r = 0.094$ และ $r = 0.073$) และสายงาน ($r = 0.062$ และ $r = 0.072$) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.085$ และ $r = -0.074$)

ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ($r = 0.022$ และ $r = 0.005$) อายุราชการ ($r = 0.097$ และ $r = 0.001$) ประเภทบุคลากร ($r = 0.087$ และ $r = 0.088$) และสายงาน ($r = 0.055$ และ $r = 0.050$) ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ($r = -0.016$ และ $r = -0.065$) และเพศ ($r = -0.047$ และ $r = -0.065$)

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งบทนี้จะเป็นการสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ ดังหัวข้อต่อไปนี้

๕.๑ การสรุปผลการศึกษา

๕.๒ การอภิปรายผลการศึกษา

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ การสรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างตามความหลากหลายของบุคลากรว่า มีผลต่อปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านใดบ้าง และเพื่อศึกษาถึงผลลัพธ์ปัจจุบันและแนวโน้มของตัววัดที่สำคัญด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ผ่านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำการศึกษาจากบุคลากรสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมอนามัย ๓๖ หน่วยงาน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข รวมจำนวนประชากรมีทั้งหมด ๖,๒๐๙ คน โดยแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ จำนวน ๓,๑๑๐ คน และครั้งที่ ๒ จำนวน ๓,๐๙๙ คน ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) พัฒนาขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปผลการวิเคราะห์รายละเอียดรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยได้ตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

๕.๑.๑ การศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

กรมอนามัย

การศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากร ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา มีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑.๑.๑ ลักษณะทางประชากรศาสตร์

การศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรกรมอนามัยทั้งหมด ๖,๒๐๙ คน โดยแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ จำนวน ๓,๑๑๐ คน และครั้งที่ ๒ จำนวน ๓,๐๙๙ คน สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรของกรมอนามัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และมีอายุระหว่าง ๓๘ – ๕๓ ปี (Generation X) รองลงมา คือ อายุระหว่าง ๒๔ – ๓๗ ปี (Generation Y) อายุระหว่าง ๕๔ – ๖๐ ปี (Baby Boomers) และอายุระหว่าง ๑๘ – ๒๓ ปี (Generation Z) ตามลำดับ

นอกจากนี้ประชากรส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๑๕ ปี รองลงมา คือ อายุราชการระหว่าง ๑ – ๕ ปี ระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี ระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี และไม่เกิน ๑ ปี ตามลำดับ ส่วนด้านวุฒิการศึกษา พบว่าประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ตามลำดับ สำหรับด้านประเภทบุคลากร พบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ รองลงมา คือ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ ตามลำดับ สุดท้ายคือด้านสายงาน พบว่าประชากรส่วนใหญ่สังกัดสายงานสนับสนุนมากกว่าสายงานหลัก

๕.๑.๑.๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด ๗ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน พบว่าในภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดสองครั้ง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ มีลำดับค่าเฉลี่ยเหมือนกันทั้งสองครั้ง กล่าวคือ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ รองลงมา คือ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง ๗ ปัจจัย สามารถนำจัดอันดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ (๑) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ (๒) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร (๓) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง (๔) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม (๕) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง (๖) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และ (๗) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ตามลำดับ

๕.๑.๑.๓ ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

การศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในภาพรวม และจำแนกรายด้าน พบว่าในภาพรวมของระดับระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเท่ากันทั้งสองครั้ง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๓) แสดงถึงการที่บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการเก็บข้อมูลครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ มีลำดับค่าเฉลี่ยเหมือนกันทั้งสองครั้ง กล่าวคือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

๕.๑.๒ การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลายที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลายที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลาย ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ อาชีพราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และสายงาน ซึ่งผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

๕.๑.๒.๑ การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลายที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลายที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน สามารถสรุปผลการศึกษาโดยแบ่งตามความหลากหลายของลักษณะส่วนบุคคลได้ ดังนี้

(๑) ปัจจัยด้านเพศ ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

(๒) ปัจจัยด้านอายุ ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

(๓) ปัจจัยด้านอายุราชการ ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

(๔) ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยรวมและแยกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกหัวข้อที่ระดับ ๐.๐๕

(๕) ปัจจัยด้านประเภทบุคลากร ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยรวมและแยกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกหัวข้อที่ระดับ ๐.๐๕

(๖) ปัจจัยด้านสายงาน ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยรวม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๑.๒.๒ การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลายที่มีผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลายที่มีผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านอายุราชการ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด ปัจจัยด้านประเภทบุคลากร และปัจจัยด้านสายงานแตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๑.๓ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และความผูกพันองค์กรของบุคลากร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังนี้

๕.๑.๓.๑ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร อายุ อายุราชการ และสายงานตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และเพศตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร อายุ อายุราชการ และสายงานตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และเพศตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุราชการ และประเภทบุคลากร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ อายุ และประเภทบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร และสายงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทยุทธศาสตร์ อายุ อายุราชการ และสายงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และเพศ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทยุทธศาสตร์ อายุ อายุราชการ และสายงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุราชการ ประเภทยุทธศาสตร์ และสายงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๑.๓.๒ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทยุทธศาสตร์ อายุ อายุราชการ และสายงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และเพศ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้าน**ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กร** พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในระดับต่ำมาก ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ประเภทยุทธศาสตร์ อายุราชการ และสายงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และเพศตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานขององค์กรในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ปัจจัย

เกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้าน**ความกระตือรือร้นในการทำงาน** พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับต่ำมาก ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร อายุ อายุราชการ และสายงาน ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ในส่วนของการสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง และปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้าน**ความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร** พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับต่ำมาก ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร อายุราชการ อายุ และสายงาน ตามลำดับ มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับลักษณะส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และเพศ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๒ การอภิปรายผลการศึกษา

๕.๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมอนามัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อ

องค์กร

การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลาย และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน สามารถอภิปรายผลการศึกษาโดยแบ่งตามความหลากหลายของลักษณะส่วนบุคคลได้ ดังนี้

องค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

จากการอภิปรายผลพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในทุกด้านมีเพียง ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด และปัจจัยด้านประเภทบุคลากร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านอายุราชการ ปัจจัยด้านสายงาน และปัจจัยด้านเพศ ตามลำดับ

๕.๒.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

๕.๒.๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาถึงความแตกต่างหลากหลาย และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สามารถอภิปรายผลการศึกษ โดยแบ่งตามความหลากหลายของลักษณะส่วนบุคคลได้จากการจัดอันดับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยจากมากไปน้อย ดังนี้

(๑) **ประเภทบุคลากร** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกัน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย และประเภทบุคลากรที่มีคะแนนเฉลี่ยด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างประจำ ซึ่งประเภทบุคลากรนั้นมีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในสายอาชีพ ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่าพนักงานกระทรวงและลูกจ้างประจำนั้นมีความมั่นคงในสายอาชีพ ส่งผลให้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงกว่าพนักงานราชการ และข้าราชการ

(๒) **อายุ** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกัน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีลักษณะนิสัยแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรกลุ่ม Baby Boomers หรืออายุระหว่าง ๕๔ – ๖๐ ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ตรงกับงานวิจัยของอุทิศ เตชะพฤติ (๒๕๕๑) ที่กล่าวว่าบุคลากรที่มีอายุสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

(๓) **อายุราชการ** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกัน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีลักษณะนิสัยแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๕ ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ตรงกับแนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (๑๙๘๒) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานด้านปัจจัยส่วนบุคคลไว้ว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า ตำแหน่งสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

(๔) **สายงาน** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกัน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย

(๕) **วุฒิการศึกษาสูงสุด** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกัน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตรงกับงานวิจัยของมรกต ศรีตุมแก้ว (๒๕๕๕) ที่กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากวุฒิการศึกษาเกี่ยวข้องกับความรู้ความหลากหลายหรือทางเลือกในการหางาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีทางเลือกในการหางานมากนัก เมื่อได้งานแล้วจึงรู้สึกมั่นคงและอยากจะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

(๖) **เพศ** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยแตกต่างกันโดยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำมากกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตรงกับงานวิจัยของมรกต ศรีตุมแก้ว (๒๕๕๕) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านเพศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเพศมีความเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตและความต้องการมีความมั่นคงในชีวิตจากการศึกษาพบว่าเพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีความรู้สึกเชื่อมั่น ในองค์กร ต้องการที่จะดำรงความเป็นบุคลากรขององค์กร และพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

๕.๒.๒.๒ ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร และความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สามารถอภิปรายผลการศึกษาโดยแบ่งตามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรซึ่งสามารถจัดอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้

(๑) **ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ** มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของปริญญญา สิทธิพร, ดร.ณิชนวิญญ์เมือง และณัชชา เสือแดง (๒๕๖๐) ที่กล่าวว่าความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงงานที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาค้นคว้า และงานของพงษ์ศักดิ์ จรัสรังษีชล, มานพ จารัส, เอื้อพร ดิคนัน, สุรัตน์ ประเสริฐสุข และชาญชัย ดิกะปัญโญ (๒๕๕๒) ที่กล่าวว่าความมั่นคงในงาน การได้ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรู้สึกที่งานของตนมีความสำคัญ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการให้อำนาจในการตัดสินใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจากการสำรวจพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔ และ ๓.๖๓) ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มีความท้าทาย ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เป็นงานที่ตรงกับความถนัด

สามารถมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับผิดชอบอยู่เสมอ

(๒) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตรงกับงานวิจัยของวรพล นันทเกษม (๒๕๔๐) ที่กล่าวว่างานที่มีโอกาสได้สัมผัสกับผู้อื่น และการได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจากการสำรวจพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓) ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจด้านความมีส่วนร่วมช่วยในการทำงานประสบความสำเร็จ และความมีจริยธรรมของเพื่อนร่วมงาน

(๓) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตรงกับงานวิจัยของ Negwaya และคณะ (๒๐๑๓) ที่กล่าวว่าวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยจากการสำรวจพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ และ ๓.๖๑) ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจด้านความมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม ความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับสูง

(๔) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตรงกับงานวิจัยของ Lowe (๒๐๑๒) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีความอิสระในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียดจนเกินไปมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจากการสำรวจพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗ และ ๓.๕๘) ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจด้านสุขภาพของตน การได้รับความเข้าใจและการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว รวมถึงการได้รับโอกาสในการทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขเสมอ ความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้ และความสามารถในการจัดการภาระหนี้สินของตนเอง

(๕) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ตรงกับงานวิจัยของ วราภร แซ่ปิง (๒๕๖๐) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบด้านปัจจัยสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้แก่ ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธ์ภาพกับหัวหน้างานในระดับถัดไป โดยจากการสำรวจพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๑ และ ๓.๕๐) ซึ่งแสดงถึงระดับความพึงพอใจในการมีวิวัฒนาการทางอารมณ์ ความสามารถแนวทางการสั่งการ การแนะนำและสอนงาน รวมถึงความรับผิดชอบในความผิดพลาดของหัวหน้างาน

(๖) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ Lowe (๒๐๑๒) ที่กล่าวว่าความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กร ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เครื่องมือและทรัพยากรที่เหมาะสมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการสำรวจพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ

องค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๘ และ ๓.๓๙) เนื่องจากบุคลากรยังรู้สึกว่าการสื่อสารยังไม่เป็นนโยบาย ทิศทาง การสื่อสารภายใน และระบบการทำงานที่ดีหรือชัดเจนมากนัก รวมถึงรู้สึกว่าหน่วยงานยังไม่เห็นความสำคัญในตัวบุคลากรเท่าที่ควร คณะเนจิงยังออกมาอยู่ในระดับปานกลาง

(๓) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ จรัสศรีสีล, มานพ จารัส, เอื้อพร ดิคนินสัน, สุรัตน์ ประเสริฐสุข และชาญชัย ดิกขะปัญญา (๒๕๕๒) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร จากการสำรวจพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑ และ ๓.๑๘) เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าตนได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน หรือไม่ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยสู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน” ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ต้องการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยข้อเสนอแนะดังกล่าวได้สังเคราะห์มาจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจจำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เป็นข้อเสนอที่จัดทำเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงระบบงาน นโยบาย รวมถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้เกิดระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยที่สูงขึ้นและเกิดความยั่งยืน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อเสนอแนะโดยเรียงจากปัจจัยที่ควรได้รับการปรับปรุง และพัฒนามากที่สุดไปน้อยที่สุด มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน สิ่งที่ยังต้องพัฒนามากที่สุดจากคณะเนจิงคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน องค์กรควรพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบตัวชี้วัดในการประเมิน เพื่อให้รู้สึกถึงการได้รับความเป็นธรรมจากการประเมิน นอกจากนั้น ผู้ที่มีอำนาจในการประเมินบุคลากรควรมีมาตรฐานในการประเมินอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทั้งนี้ อาจมีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นอยู่เสมอ ผ่านการประชาสัมพันธ์ หรือการให้โอกาสบุคลากรต้นแบบได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรคนอื่นๆ นอกจากนั้น ยังควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ที่สำคัญต่อภารกิจหลักของตนอยู่เสมอ และ ด้านการได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ

ของหน่วยงาน องค์กรควรมีการจัดสวัสดิการเสริมเพื่อสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเท่าเทียม และทั่วถึงในทุกระดับ เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย ส่วนลดค่าอาหารและเครื่องดื่ม หรือสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่บุคลากรต้องการนอกเหนือจากสิทธิต่างๆ ที่ได้รับ โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ องค์กรควรจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความรู้สึผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร จนเกิดเป็นความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

(๒) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร สิ่งที่องค์กรต้องพัฒนามากที่สุดจากคะแนนความพึงพอใจคือ ด้านการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวบุคลากร การที่หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง การที่หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ การที่หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี การที่หน่วยงานมีนโยบายและทิศทาง ที่ชัดเจน และการที่หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายและทิศทางในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กรที่ชัดเจน และควรที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและรับฟังแนวทางในอนาคต รวมถึงการให้ผลสะท้อนกลับอย่างรวดเร็วเมื่อเกิดภาวะวิกฤตหรือฉุกเฉินในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับและยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มความสามารถจนเกิดเป็นความรู้สึผูกพันต่อองค์กร และมีการจัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นจนสำเร็จ

(๓) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง สิ่งที่องค์กรควรต้องพัฒนามากที่สุดจากคะแนนความพึงพอใจคือ ด้านการที่หัวหน้างานมีภาวะทางอารมณ์ การที่หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน การที่หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน และการที่หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ควรได้รับการพิจารณาและได้รับการพัฒนาทักษะการเตรียมความพร้อมในทางการบริหารเพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งก่อน ควรเป็นผู้ที่มีภาวะทางอารมณ์ มีความรู้ความสามารถในงานที่ทีมรับผิดชอบ และสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและมอบหมายงานให้กับบุคลากรในทีมได้อย่างชัดเจน นอกจากนั้น ยังควรมีการติดตามการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พร้อมกับการแนะนำสอนงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หากเกิดข้อผิดพลาดหัวหน้างานควรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบกับข้อผิดพลาดนั้น และนำมาพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานภายในทีมให้ดียิ่งขึ้น โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้ไขและพัฒนาข้อผิดพลาดของทีมด้วย

(๔) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม สิ่งที่องค์กรควรที่จะพัฒนามากที่สุดจากคะแนนความพึงพอใจคือ การมีปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากร การมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ ความสามารถในการจัดการภาระหนี้สิน ความสามารถในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ และการที่ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน

องค์กรจึงควรที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี เพิ่มสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของบุคลากรให้มากขึ้น และมีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายช่วงพักหรือหลังเลิกงาน การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความชอบหรืองานอดิเรกของบุคลากร โดยจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมต่างๆ ขึ้นตามความสนใจของบุคลากร การใช้นโยบายให้ลืมนเวลาการทำงานหรือปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) เพื่อลดความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง อีกทั้งช่วยลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ ยังควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการหาช่องทางเพิ่มรายได้ ผ่านการจัดตลาดนัดออนไลน์ หรือตลาดนัดภายในองค์กร รวมถึง มีการให้ความรู้ด้านสุขภาพและการบริหารการเงินอย่างสม่ำเสมอ ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือเว็บไซต์ของหน่วยงาน

(๕) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง สิ่งที่องค์กรควรพัฒนามากที่สุดจากคะแนนความพึงพอใจคือ **การที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม การที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีวิสัยทัศน์** ผู้บริหารระดับสูงควรเป็นผู้ที่มีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงาน เนื่องจากผู้นำระดับสูงมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร และเป็นผู้กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เสริมสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้องค์กรก้าวหน้าได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บริหารระดับสูงและองค์กร

(๖) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร สิ่งที่องค์กรควรต้องพัฒนามากที่สุดจากคะแนนความพึงพอใจคือ **การที่เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม และมีส่วนช่วยที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ** องค์กรจึงควรมีการออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ประเมินกันเอง ทั้งในด้านการปฏิบัติ และพฤติกรรม นอกจากนี้ ยังควรมีการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพอื่น เช่น กิจกรรม Team Building, Walk Rally หรืองานสังสรรค์ตามเทศกาลต่าง ๆ รวมถึงจัดสรรสถานที่สำหรับกิจกรรมผ่อนคลายต่าง ๆ รวมถึงจัด Co-Working Space เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ เพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร

(๗) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ สิ่งที่องค์กรควรที่จะต้องพัฒนามากที่สุดจากคะแนนความพึงพอใจคือ **ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย การได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ การที่งานที่ทำอยู่ตรงกับความถนัด มีความท้าทาย** ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ องค์กรจึงควรที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระที่จะตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ของตนในการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงานหรือโครงการใหม่ต่างๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมอบหมายงานหรือโครงการให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานที่ท้าทาย โดยมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผ่านการแนะนำ สอนงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมถึงจัดให้มีแผนการพัฒนารายบุคคลให้กับบุคลากรที่เชื่อมโยงกับแนวทางการปฏิบัติงาน และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นประโยชน์

ทั้งต่อบุคลากรเอง และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในงานอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้เกิดการพูดถึงองค์กรในเชิงบวกของบุคลากร และเกิดการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรได้มากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

๑) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยเป็นประจำทุกปี เพื่อปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้สอดคล้องและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อไป

๒) ควรมีการศึกษาวิจัยความผูกพันองค์กรของบุคลากร โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ เพื่อออกแบบนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

๓) ควรมีการศึกษาวิจัยในปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร เพื่อขยายผลการศึกษาต่อไป และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

๔) ควรมีการสัมภาษณ์ผู้บริหารเชิงลึก เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสร้างความผูกพันของกรมอนามัยให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๕) ควรมีการนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่เด่นชัดและเป็นรูปธรรม โดยมีการนำไปออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรทุกปี

๖) ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและศึกษาวิจัยในบทบาทหน้าที่การดำเนินงานของนักสร้างสุข กรมอนามัย ว่ามีผลต่อการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างความสุขความผูกพันในองค์กรได้มากน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

- กรมอนามัย. ๒๕๖๕. รายงานประจำปี ๒๕๖๓ กรมอนามัย. ค้นวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ จาก <https://planning.anamai.moph.go.th/th/annual-report/๒๓๕๐#wow-book/>
- กรมอนามัย. ๒๕๖๔. สถานการณ์ Healthy Workplace Happy for Life และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรของศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย. กรมอนามัย: ๒-๖.
- กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี. ๒๕๖๒. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี. ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี: ๗-๑๕.
- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต. ๒๕๖๓. รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมของกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒. กรมสุขภาพจิต: ๖-๑๒.
- จิรประภา อัครบวร และคณะ. ๒๕๕๗. Eco-meter (Employee Engagement on meter) เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- ปกภณ จันทศาสตร์. ๒๕๕๗. ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปริญญญา สิทธิพร, ดร.ณิ อนันต์เมือง และณัฏฐา เสือแดง. ๒๕๖๐. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย: ๓๕-๗๘.
- พงษ์ศักดิ์ จรัสศรีสกุล, มานพ จารัส, เอื้อพร ดิคนันท์, สุรัตน์ ประเสริฐสุข และชาญชัย ดิเกษปัญญา. ๒๕๕๒. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร รพ. ค่ายสรรพสิทธิประสงค์. เวชสารแพทย์ทหารบก, ๖๒(๔), ๒๐๗-๒๒๐.
- พิชิต พิทักษ์สมบัติ และคณะ. ๒๕๕๒. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- มรกต ศรีตุมแก้ว. ๒๕๕๕. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. ๒๕๔๒. การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: โครงการตำราภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ระบบฐานข้อมูลกลางกรมอนามัย. ๒๕๖๕. รายงานข้อมูลบุคลากร. ค้นวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ จาก <https://hr.anamai.moph.go.th/hr/Public/PublicGraphUI.aspx>
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. ๒๕๕๔. Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- วรพล นันทเกษม. ๒๕๔๐. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ : ในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรกร แซ่ปิง. ๒๕๖๐. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรวิชาชีพสาธารณสุขกลุ่มต่าง ๆ ที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภพิชญ์ ศุภโกเมศ. ๒๕๖๐. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข มิติที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement). กรมอนามัย: ๒-๖.
- สรเสรีญ นามพรหม. ๒๕๕๙. Engagement. ค้นวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ จาก http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Employee%20o%20ENGAGEMENT.sap%20๒๐๒๒.pdf
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. ๒๕๕๙. Employee Engagement Survey. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- สำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). ๒๕๕๕. องค์กรแห่งความสุขผ่านแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ค้นวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/๑๖๙๐๔>
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. ๒๕๖๔. เปิดโลกมองเทรนด์ธุรกิจยุคหลังโควิด ปรับตัวอย่างไรให้อยู่รอดแบบยั่งยืน. ค้นวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ จาก <https://www.nia.or.th/PostCOMDBusiness>
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. ๒๕๔๙. Employee Engagement Survey. วารสารการบริหารคน สำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, ๒๗(๓), ๓๐-๓๑.
- อภิเดช นิธิธรรมย์ และวนิดา ธรรมถาวร. ๒๕๔๘. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อารีย์ เพ็ชรรัตน์. ๒๕๔๑. การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในองค์การธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน และญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทิศ เตชะพฤติ. ๒๕๔๑. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การภาครัฐและเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Blessing White. ๒๐๐๖. **Employee Engagement Report ๒๐๐๕**. Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from [https://www.shrm.org/hrresources/se/readpublished/Employee %๒๐Engagement%๒๐Report%๒๐๒๐๐๕.pdf](https://www.shrm.org/hrresources/se/readpublished/Employee%20Engagement%20Report%20๒๐๐๕.pdf)
- Burke Incorporated. ๒๐๑๔. **Employee Engagement Drives Customer Engagement & Business Success**. Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from [https://www.burke.com/Library/ProductSheets/Burke%๒๐-%๒๐Employee%๒๐Engagement.pdf](https://www.burke.com/Library/ProductSheets/Burke%20-%20Employee%20Engagement.pdf)
- Chelniciuc, A. ๒๐๑๐. Employee Engagement Index. Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from <https://www.performancemagazine.org/employee-engagement-index/>
- Greenberg, J. ๒๐๐๔. Increasing employee retention through employee engagement. **Alpha Measure Incorporated Publication**, October ๓.
- Gubman, E. ๒๐๐๔. From Engagement to passion for work: The search for the missing person. **People and Strategy**. ๒๗ (๓), ๔๒.
- Gallup, G. ๒๐๐๓. **Q-๑๒ Meta Analysis**. Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from https://strengths.gallup.com/private/resources/q๑๒meta-analysis_flyer_gen_๐๘%_bp.pdf
- Harter, J., Schmidt, F. and Killham, E. ๒๐๐๓. **Employee Engagement, Satisfaction, and Business-Unit-Level Outcomes: A Meta-Analysis**. Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from [https://www.nova.edu/ie/ice/forms/meta_analysis_july_๒๐๐๓ .pdf](https://www.nova.edu/ie/ice/forms/meta_analysis_july_๒๐๐๓.pdf)
- Herbiniak, L. C., & Alutto, J. A. ๑๙๗๒. **Personal and Role-related Factors in the Development of Organization Commitment**. *Administrative Science Quarterly*. ๓๐ (๑๐), ๕๕๕-๕๗๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hewitt Associates. ๒๐๐๓. **Best Employers in Asia Research: The Engagement Model.** Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from https://www.asria.org/events/hongkong/june๐๓/index_html/lib/BestEmployersInAsia๒๐๐๓.pdf
- Kahn, W. A. ๑๙๙๒. **To be fully there: Psychological presence at work.** Human Relations. ๔๕ (๔), ๓๒๑-๓๔๙.
- Iblf Organization. ๒๐๐๓. Employee Engagement. Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from <http://www.iblf.org/csr/csrwebassist.nsf/content/flc๒a.html>
- Lowe, G. ๒๐๑๒. **How employee engagement matters for hospital performance.** Healthcare Quarterly. ๑๕ (๒), ๒๙-๓๙.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. ๑๙๘๒. **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.** New York: Academic Press.
- Negwaya, E., Chazuza, T., Mugogo, P., Mapira, N., Mlingwa, M., & Shamu, R. B. ๒๐๑๓. **An Investigation of the Factors Influencing Levels of Staff Engagement in a Provincial, Referral Hospital: The Case of Bindura Provincial Hospital.** Australian Journal of Business and Management Research. ๒ (๑๑), ๒๕-๓๔.
- Right Management. ๒๐๐๖. **Measuring True Employee Engagement.** Philadelphia: Right Management.
- Steers, R. M. ๑๙๗๗. **Antecedents and Outcomes of Organization Commitment.** Administrative Science Quarterly. ๒๒ (๓), ๒๒-๔๘.
- Tower Perrin. ๒๐๐๓. **Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement.** Retrieved December ๒๐, ๒๐๒๑ from http://www.keepem.com/doc_files/Towers_Perrin_Talent_๒๐๐๓%๒๔TheFinal%๒๙.pdf

ภาคผนวก

แบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอนามัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้เครื่องมือ การสำรวจความผูกพันตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานจนทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรโดยรวมดีขึ้น และนำผลการสำรวจมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนสร้างความผูกพันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งมีแนวทางในการวางระบบเพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากร จึงขอความร่วมมือให้ท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ ข้อมูลที่ตอบในแบบสำรวจไม่มีผลต่อคะแนนตัวชี้วัดแต่การตอบตามจริงมีผลต่อการพัฒนาการสร้างความผูกพันในการทำงาน และส่งเสริมความผูกพันที่มีต่อกรมอนามัย ดังนั้น ขอให้ทุกท่านตอบตรงกับความเป็นจริงและเป็นอิสระ โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

** ข้อมูลที่ได้รับนี้จะเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการสำรวจในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. อายุปี

๓. อายุการปฏิบัติราชการ (ระยะเวลาที่ท่านทำงานที่กรมอนามัย)

() ไม่ถึง ๑ ปี

() ๑ - ๕ ปี

() ๖ - ๑๐ ปี

() ๑๑ - ๑๕ ปี

() มากกว่า ๑๕ ปี

๔. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

๕. ประเภทบุคลากร

() ข้าราชการ

() พนักงานราชการ

() พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

() ลูกจ้างประจำ

๖. ระดับตำแหน่ง

- | | |
|---|---|
| ☐ บริหารระดับสูง | ☐ บริหารระดับต้น |
| ☐ อำนวยการสูง | ☐ อำนวยการต้น |
| ☐ ทรงคุณวุฒิ | ☐ เชี่ยวชาญ |
| ☐ ชำนาญการพิเศษ | ☐ ชำนาญการ |
| ☐ ปฏิบัติการ | ☐ อาวุโส |
| ☐ ชำนาญงาน | ☐ ปฏิบัติงาน |

๗. สายงาน

- ☐ สายงานหลัก
- ☐ สายงานสนับสนุน

๘. หน่วยงาน (ปฏิบัติงานจริง)

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร

- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริงเลย	จริงบ้างแต่น้อย	จริงและไม่จริงพอๆกัน	ค่อนข้างจริง	จริงอย่างที่สุด
๑. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร					
(องค์กร หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ระดับ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน)					
๑) หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป					
๒) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ					
๓) หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน					
๔) หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี					
๕) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน					
๖) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆอย่างทั่วถึง					
๒. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ					
๑) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์					
๒) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย					
๓) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริงเลย	จริงบ้างแต่น้อย	จริงและไม่จริงพอๆกัน	ค่อนข้างจริง	จริงอย่างที่สุด
๔) งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน					
๕) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
๖) ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ					
๓. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร					
๑) เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ					
๒) เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม					
๔. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง					
๑) หัวหน้างานมีคุณลักษณะทางอารมณ์					
๒) หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ					
๓) หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน					
๔) หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน					
๕) หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน					
๕. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร หมายถึง ผู้นำสูงสุดของหน่วยงานระดับ สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน ที่ท่านปฏิบัติงาน					
๑) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์					
๒) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม					
๓) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
๔) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม					
๖. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม					
๑) ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ					
๒) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน					
๓) ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริง เลย	จริงบ้าง แต่น้อย	จริงและไม่ จริงพอๆกัน	ค่อนข้าง จริง	จริงอย่าง ที่สุด
๔) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระ หนี้สินของตนเองได้					
๕) ท่านมีโอกาสดำทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ					
๗. ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน					
๑) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับ การปฏิบัติงาน					
๒) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน					
๓) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
๘. ความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ					
๑) ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่สังกัด					
๒) ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
๓) ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงาน ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

- คำชี้แจง โปรดระบุข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น
กรมอนามัยมุ่งเน้นยกระดับการพัฒนากำลังคนให้เป็นกำลังคนที่มีสมรรถนะพึงประสงค์
โดยมีจุดมุ่งหมายให้คนกรมอนามัยเป็น “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข”
เพื่อเป็นรากฐานการขับเคลื่อนและพัฒนากรมอนามัยอย่างยั่งยืน



บันทึกข้อความ

ห้องรองปลัดกระทรวงฯ
นพ.ณรงค์ สายวงศ์
เลขรับ 847
วันที่ 31/1/23
เวลา 9.23

ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๕๕๙

ที่ สธ ๐๒๐๙.๐๕/ ๖๖ ๗

วันที่ ๓๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร เป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร(HPI) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงาน การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เห็นควรชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน ให้ทุกหน่วยงานรับทราบและถือเป็นการรอบการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้ด้วย
จะเป็นพระคุณ

ลงนามแล้ว

(นายณรงค์ สายวงศ์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓๓ ก.พ. ๒๕๖๓

+

(นายชัยพร สุชาติสุนทร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๕๕๕

ที่ สธ ๐๒๐๙.๐๕/๒๙๘

วันที่ ๓

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน

เรียน อธิบดีกรมวิชาการ/ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร เป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงาน การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ กระทรวงสาธารณสุข ขอชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงานส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข

๒. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๑ แบ่งการดำเนินการเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยคณะทำงานพัฒนาการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ดำเนินการจัดทำเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (ระดับกรมวิชาการ เขตสุขภาพ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) มีกลไกการสร้างสุขเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความยั่งยืน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Board) หรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข รายละเอียดองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ (ตามเอกสารแนบ ๑) และจัดตั้งทีมสร้างสุขในองค์กร รายละเอียดองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ทีมสร้างสุข (ตามเอกสารแนบ ๒)

๓. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๒ การพัฒนาทีมพี่เลี้ยง (MOPH Happy Coaching Team) หน่วยงานของกรมวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเขตสุขภาพ/จังหวัด ดำเนินการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมฯ

๔. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/องค์ความรู้ การสร้างสุขในการทำงาน หน่วยงานระดับกรมวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเขตสุขภาพ ดำเนินการโครงการ/จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินการสร้างสุขในองค์กร

๕. แนวทาง...

๕. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๔ เมืองครแห่งความสุขที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ระดับกรมวิชาการและสป.ส่วนกลาง (เป้าหมายร้อยละ ๑๐) โดยกรมวิชาการและสป.ส่วนกลาง พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข (ตามเอกสารแนบ ๓) แล้วจัดส่งข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านการคัดเลือก มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ (ตามเอกสารแนบ ๔)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย จะเป็นพระคุณ



(นายณรงค์ สายวงศ์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๕๕๕

ที่ สธ ๐๒๐๙.๐๕/๒๕๕

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน

เรียน ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ ๑ - ๑๒

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร เป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร(HPI) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงาน การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ กระทรวงสาธารณสุข ขอชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงานส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข

๒. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๑ แบ่งการดำเนินการเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยคณะทำงานพัฒนาการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ดำเนินการจัดทำเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (ระดับกรมวิชาการ เขตสุขภาพ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) มีกลไกการสร้างสุขเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความยั่งยืน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Board) หรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข รายละเอียดองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ (ตามเอกสารแนบ ๑) และจัดตั้งทีมสร้างสุขในองค์กร รายละเอียดองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ทีมสร้างสุข (ตามเอกสารแนบ ๒)

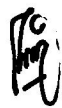
๓. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๒ การพัฒนาทีมพี่เลี้ยง (MOPH Happy Coaching Team) หน่วยงานของกรมวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเขตสุขภาพ/จังหวัด ดำเนินการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมฯ

๔. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/องค์ความรู้ การสร้างสุขในการทำงาน โดยหน่วยงานระดับเขตสุขภาพ จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือโครงการสนับสนุนการดำเนินงานการสร้างสุขในองค์กร มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมดังกล่าว

๕. แนวทาง...

๕. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๔ มุ่งองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ระดับรพช./รพท./สสจ. (อย่างน้อยเขตละ ๑ แห่ง) และระดับรพช./สสอ. (สสอ.ให้นับรวม รพ.สต.) (ร้อยละ ๑๐) โดยคัดเลือกหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข (ตามเอกสารแนบ ๓) แล้วจัดส่งข้อมูลผลการดำเนินงาน มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ (ตามเอกสารแนบ ๔)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย จะเป็นพระคุณ



(นายณรงค์ สายวงศ์)
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ที่ สธ ๐๒๐๙.๐๕/ว ๗๖

กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. องค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. องค์ประกอบและบทบาทหน้าที่นักสร้างสุข	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข	จำนวน ๑ ฉบับ
	๔. แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส ๔	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร เป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) มาใช้ในการพัฒนาองค์กร การบริหารงาน การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างตรงประเด็น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” นั้น

ในการนี้ กระทรวงสาธารณสุข ขอชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕๘ จำนวนองค์กรแห่งความสุข ที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (หน่วยงานส่วนกลาง เขตสุขภาพ สสจ. รพศ. รพท. รพช. สสอ. (รวม รพ.สต.)) มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข

๒. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๑ แบ่งการดำเนินการเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยคณะกรรมการพัฒนาการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ดำเนินการจัดทำเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ (ระดับกรมวิชาการ เขตสุขภาพ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด) มีกลไกการสร้างสุขเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเกิดความยั่งยืน โดยการจัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Board) หรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข รายละเอียดองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ (ตามเอกสารแนบ ๑) และจัดตั้งทีมสร้างสุขในองค์กร รายละเอียดองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ทีมสร้างสุข (ตามเอกสารแนบ ๒)

๓. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๒ การพัฒนาทีมพี่เลี้ยง (MOPH Happy Coaching Team) หน่วยงานของกรมวิชาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเขตสุขภาพ/จังหวัด ดำเนินการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข โดยกองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมฯ

๔. แนวทาง...

๔. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/องค์ความรู้ การสร้างสุขในการทำงาน หน่วยงานระดับเขตสุขภาพ จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/โครงการสนับสนุน การดำเนินงานการสร้างสุขในองค์กร มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมดังกล่าว

๕. แนวทางการดำเนินงานตามตัวชี้วัดฯ ไตรมาสที่ ๔ มีองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ มาตรฐาน ระดับรพช./รพท./สสจ. (อย่างน้อยเขตละ ๑ แห่ง) และระดับรพช./สสอ. (สสอ.ให้นับรวม รพ.สต.) (ร้อยละ ๑๐) โดยคัดเลือกหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข ของจังหวัดส่งให้เขตสุขภาพ (ตามเอกสารแนบ ๓) พร้อมสำเนาผลการพิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุขของจังหวัด มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ (ตามเอกสารแนบ ๔)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายณรงค์ สายวงศ์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๒๕๕๙

โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๑๙๑

**องค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร/คณะทำงานขับเคลื่อน
การดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Board)**

๑. องค์ประกอบคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- ๑.๑ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประธาน
- ๑.๒ คณะกรรมการ/คณะทำงาน
- ๑.๓ ผู้รับผิดชอบงานสร้างสุข เลขานุการ

๒. บทบาทหน้าที่

- ๒.๑ ขับเคลื่อนการดำเนินงานกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) ให้เป็นรูปธรรม เพื่อบรรลุเป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน
- ๒.๒ กำหนดรูปแบบและให้ข้อเสนอแนะการจัดทำระบบสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข กระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๓ กำหนดรูปแบบ รายละเอียด และแนวทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ องค์ความรู้การสร้างสุขในการทำงาน
- ๒.๔ ติดตาม ควบคุม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงาน
- ๒.๕ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หมายเหตุ: บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ/คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข
อาจรวมอยู่ในคณะกรรมการ/คณะทำงานเดิมที่หน่วยงานเคยจัดตั้งไว้อยู่แล้วได้ โดยไม่จำเป็นต้อง
ตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานใหม่

องค์ประกอบและบทบาทหน้าที่นักสร้างสุข
สำหรับผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข
(Happy MOPH Coaching Team)
สำหรับทีมพี่เลี้ยงในการสร้างสุข

บทบาทหน้าที่ของทีมพี่เลี้ยง

๑. สามารถให้คำแนะนำ/คำปรึกษาในการขับเคลื่อนความสุขในองค์กร แก่นักสร้างสุขหน่วยงานและเครือข่าย
๒. เป็นครู ก. ในการพัฒนาทีมสร้างสุขของกระทรวงสาธารณสุขและเครือข่าย
๓. เป็นนักออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรที่มีคุณภาพ สามารถถ่ายทอดความรู้ และแนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมทีมพี่เลี้ยง

๑. เป็นนักกิจกรรมและนักออกแบบกิจกรรมสร้างสุขของหน่วยงาน
๒. เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงบวก ความคิดสร้างสรรค์ และมีจิตอาสา
๓. เป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๔. เป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารและเป็นผู้รับฟังที่ดี
๕. เป็นผู้ที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาทีม

เกณฑ์คุณภาพมาตรฐานองค์กรแห่งความสุข
ด้วย Happy Public Organization Index (HPI)



คำนิยาม

สุขภาวะองค์กรภาครัฐ หมายถึง องค์กรภาครัฐที่มีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย - ใจ - จิตสังคม - จิตวิญญาณ และปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

การสร้างสุขในองค์กร หมายถึง การดำเนินงานภายในองค์กรมุ่งเน้นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีทั้งสุขภาพที่ดีและมีความสุขในการทำงาน โดยอาศัยหลักการ 3 ประการคือ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) การจัดสมดุลชีวิตในการทำงานได้อย่างมีอาชีพ มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและผู้อื่น 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Workplace) ที่ทำงานมีความปลอดภัย ดูแลความสุขในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน และ 3) การทำงานเป็นทีม (Happy Teamwork) และมีแนวทางการสร้างสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อเป็นการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร รวมทั้งความปลอดภัยจากการทำงานและความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ เป็นแบบ Self-Assessment โดยผู้ตอบแบบประเมิน เป็นคณะกรรมการบริหารองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization Board) ของหน่วยงานเป็นผู้ตอบแบบประเมิน

2. หน่วยงานที่ต้องตอบแบบประเมิน ประกอบด้วย

- 2.1 หน่วยงานภายใต้กรมวิชาการ/สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 2.2 สำนักงานเขตสุขภาพ
- 2.3 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- 2.4 โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
- 2.5 โรงพยาบาลชุมชน
- 2.6 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (นับรวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)

3. กรุณาเติมข้อมูลองค์กรของท่านในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

4. เกณฑ์การประเมินนี้ ประกอบด้วย 5 หมวด จำนวน 27 ข้อ คือ

- หมวดที่ 1 ความสำเร็จเชิงผลลัพธ์ (Success) จำนวน 2 ข้อ
- หมวดที่ 2 การบริหาร (Administration) จำนวน 5 ข้อ
- หมวดที่ 3 มุ่งเน้นดูแลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร (Body & Mind) จำนวน 9 ข้อ
- หมวดที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน (Atmosphere) จำนวน 5 ข้อ
- หมวดที่ 5 การลงทุนเพื่อการสร้างสุขในองค์กร (Investment) จำนวน 6 ข้อ

การแปลค่าคะแนน (ตัวเลือก)

ตัวเลือกที่ 1	มีค่าคะแนนเท่ากับ 0 คะแนน
ตัวเลือกที่ 2	มีค่าคะแนนเท่ากับ 25 คะแนน
ตัวเลือกที่ 3	มีค่าคะแนนเท่ากับ 50 คะแนน
ตัวเลือกที่ 4	มีค่าคะแนนเท่ากับ 75 คะแนน
ตัวเลือกที่ 5	มีค่าคะแนนเท่ากับ 100 คะแนน

เกณฑ์การประเมิน

ช่วงคะแนน	0.00-48.99	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องปรับปรุง
ช่วงคะแนน	49.00-56.99	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ ต้องเพิ่มความใส่ใจ
ช่วงคะแนน	57.00-73.99	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ กำลังพัฒนา
ช่วงคะแนน	74.00-100.00	หมายถึง	สุขภาวะของคนในองค์กรนี้ น่าปลื้มที่สุด

หมายเหตุ: การประเมินในหมวดที่ 1 ข้อที่ 1 ของหน่วยงานระดับ สสอ. จะทำการประเมินในภาพของสสอ. (ข้อ 1.3) และรพ.สต. (ข้อ 1.2)

1.2) สำหรับ รพ.สต.

- ให้คำนวณค่าคะแนนตามการแปลค่าคะแนน (ตัวเลือก) ด้านบน x จำนวนหน่วยงาน รพ.สต.
- นับรวมค่าคะแนนที่ได้ของหน่วยงาน รพ.สต. / จำนวนหน่วยงานรพ.สต.ทั้งหมด

1.3) สำหรับ สสอ.

- ให้ค่าคะแนนตามตัวเลือก ตามการแปลค่าคะแนน (ตัวเลือก) ด้านบน

ให้นำค่าคะแนนที่ได้ จาก ข้อ 1.2) และ ข้อ 1.3) รวมกัน แล้วหาร 2

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

1. ชื่อหน่วยงาน.....(จังหวัด.....)

2. จำนวนบุคลากร.....(คน)

3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการสร้างสุขอย่างไร

3.1) คณะกรรมการบริหารองค์กรแห่งความสุข/คณะทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข

(จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน/กำหนดเป็นอำนาจและหน้าที่อย่างหนึ่งของคณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน)

☐ ไม่มีคณะกรรมการ/คณะทำงาน

☐ มีคณะกรรมการ/คณะทำงาน

3.2) ทีมสร้างสุขหน่วยงาน

(ทีมสร้างสุขหน่วยงาน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานที่เป็นนักสร้างสุขที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนความสุข หรือบุคลากรที่เป็นจิตอาสาในสร้างสรรค์กิจกรรมสร้างสุขในหน่วยงาน)

☐ ไม่มีทีมสร้างสุขหน่วยงาน

☐ มีทีมสร้างสุขหน่วยงาน

4. กิจกรรมสร้างสุขที่องค์กรทำมาแล้วมีดังนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ กีฬา

☐ ท่องเที่ยว

☐ บำเพ็ญประโยชน์

☐ ทำบุญ/พัฒนาจิตใจ

☐ สร้างความสัมพันธ์

☐ อบรมการดำรงชีวิต

☐ จัดงานตามเทศกาล

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

5. บุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขตามข้อใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ไม่เคยเลย

☐ อบรม/รับฟังแนวคิด

☐ เป็นวิทยากร

☐ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

☐ ขับเคลื่อนนโยบาย

☐ ร่วมรณรงค์

☐ อื่น ๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 ตรวจสอบสภาวะภาคีด้วยตนเอง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้า 1 – 5 ที่ตรงกับการดำเนินการขององค์กร จากนั้นนำตัวเลขคะแนนใส่ไว้ในช่องทางขวามือ

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
เริ่มการตรวจสอบด้วยตนเอง --->>>		
หมวดที่ 1 ความสำเร็จเชิงผลลัพธ์ (ประกอบด้วย 2 ข้อ)		
1) องค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม	1.1 สำหรับ รพศ. รพท. รพช. ☐ 1. ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ☐ 2. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 1 ☐ 3. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 2 ☐ 4. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 3 ☐ 5. ผ่านการรับรองคุณภาพ HA บัณฑิตชั้นที่ 3 (reaccredit)	
	1.2 สำหรับ รพ.สต. ☐ 1. ไม่เคยได้รับการประเมิน รพ.สต.ติดดาว (จำนวน.....หน่วยงาน) ☐ 2. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว อย่างน้อย 1 หมวด (จำนวน.....หน่วยงาน) ☐ 3. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว อย่างน้อย 2 หมวด (จำนวน.....หน่วยงาน) ☐ 4. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว อย่างน้อย 3 หมวด (จำนวน.....หน่วยงาน) ☐ 5. ผ่านการประเมิน รพ.สต.ติดดาว ครบทุกหมวด (จำนวน.....หน่วยงาน)	
	1.3 สำหรับกรมวิชาการ / สป.ส่วนกลาง / สำนักงานเขตสุขภาพ / สสจ. และ สสอ. ☐ 1. ไม่เคยได้รับการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ☐ 2. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) อย่างน้อย 2 หมวด ☐ 3. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) อย่างน้อย 4 หมวด ☐ 4. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) อย่างน้อย 6 หมวด ☐ 5. ผ่านการประเมินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) ครบทุกหมวด	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
2) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	☐ 1. ผู้รับบริการน้อยกว่าร้อยละ 20 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 1.00 – 2.49 ☐ 2. ผู้รับบริการร้อยละ 21 – 40 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2.50 – 2.99 ☐ 3. ผู้รับบริการร้อยละ 41 – 60 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3.00 – 3.50 ☐ 4. ผู้รับบริการร้อยละ 61 – 80 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 3.51 – 4.25 ☐ 5. ผู้รับบริการมากกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการ 4.26 – 5.00	
คำอธิบาย คะแนนการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ใช้คะแนนจากแบบประเมินของหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ประเมินให้ เช่น คะแนนการประเมินความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) หรือคะแนนการประเมินจากหน่วยงานหน่วยงานภายนอกที่มีความน่าเชื่อถือ		
หมวดที่ 2 การบริหาร (ประกอบด้วย 5 ข้อ)		
3) ระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงาน	☐ 1. ไม่มีระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน ☐ 2. มีระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงานและเป็นที่ยอมรับ ☐ 3. มีการดำเนินงานให้ผลตอบแทนการทำงานตามระบบและกลไกที่วางไว้ ☐ 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการบริหารผลตอบแทนการทำงาน ☐ 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการบริหารผลตอบแทนการทำงาน	
4) ระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร	☐ 1. ไม่มีระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร ☐ 2. มีระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ ☐ 3. มีการดำเนินงานให้สวัสดิการบุคลากรตามระบบและกลไกที่วางไว้ ☐ 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร ☐ 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร	
5) ระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร	☐ 1. ไม่มีระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร ☐ 2. มีระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ ☐ 3. มีการดำเนินงานให้รางวัลยกย่องบุคลากรตามระบบที่วางไว้ ☐ 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร ☐ 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
6) ระบบและกลไกของ ความก้าวหน้า ในอาชีพ	☐ 1. ไม่มีระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ☐ 2. มีระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นที่ยอมรับ ☐ 3. มีการกำหนดเส้นทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ☐ 4. มีการปฏิบัติและตรวจสอบให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ☐ 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	
7) ระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	☐ 1. ไม่มีระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ☐ 2. มีระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ☐ 3. มีการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ☐ 4. มีการตรวจสอบระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ☐ 5. มีการนำผลการตรวจสอบมาปรับปรุงระบบและกลไกการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	
หมวดที่ 3 มุ่งเน้นดูแลสุขภาพกาย-ใจของบุคลากร (ประกอบด้วย 9 ข้อ)		
8) การดูแล ความสุขของ ครอบครัว บุคลากร	☐ 1. ไม่มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร ☐ 2. มีแนวทางในการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร ☐ 3. มีกิจกรรมการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร ☐ 4. มีการประเมินแนวทางการดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร ☐ 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรม	
9) การจัดการ บุคลากรให้ ทำงานที่ สอดคล้องกับ ปัญหาสุขภาพ	☐ 1. ไม่มีแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ ☐ 2. มีแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ ☐ 3. มีการปฏิบัติตามแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ ☐ 4. มีการประเมินผลแนวทางการช่วยเหลือบุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพ ☐ 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง พัฒนาแผนการปฏิบัติงานตามแนวทาง	
10) การประเมิน สุขภาพของ บุคลากร (ดัชนี มวลกาย/รอบ เอว, สัดส่วนเอว ต่อสะโพก, ผล การตรวจทาง	☐ 1. ไม่มีแนวทางการประเมินสุขภาพของบุคลากร ☐ 2. มีแนวทางการประเมินสุขภาพของบุคลากร ☐ 3. มีรายงานการประเมินผลสุขภาพของบุคลากร ☐ 4. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพของบุคลากร ☐ 5. มีแนวทางส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรที่สอดคล้องกับผลการประเมินสุขภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
คลินิก, ผลการ ตรวจสุขภาพ ประจำปี)		
11) การส่งเสริม พฤติกรรม สุขภาพของ บุคลากร	☐ 1. ไม่มีแนวทางการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ☐ 2. มีแนวทางการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ☐ 3. มีการประเมินพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรประจำปี ☐ 4. มีการวิเคราะห์พฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของบุคลากร ☐ 5. มีแนวทางการป้องกันและลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของบุคลากร	
12) การจัดการ ความเครียดของ บุคลากร	☐ 1. ไม่มีแนวทางการประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร ☐ 2. มีแนวทางประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร ☐ 3. มีกิจกรรมการประเมินและจัดการความเครียดของบุคลากร ☐ 4. มีการประเมินกิจกรรมการจัดการความเครียดของบุคลากร ☐ 5. มีแนวปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความเครียดของบุคลากร	
13) การป้องกัน การเกิด อุบัติเหตุ/การ เจ็บป่วย/การ ตายที่มีสาเหตุ จากการทำงาน	☐ 1. ไม่มีการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุ มาจากทำงาน ☐ 2. มีแนวทางการประเมินการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มี สาเหตุมาจากทำงาน ☐ 3. มีรายงานอัตราการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิตที่มีสาเหตุ มาจากทำงาน ☐ 4. มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/ การเสียชีวิตที่มีสาเหตุมาจากทำงาน ☐ 5. มีแนวทางป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การเสียชีวิต ที่มีสาเหตุมาจากทำงาน	
14) การส่งเสริม ให้เกิดความพึง พอใจในการ ทำงานของ บุคลากร	☐ 1. ไม่มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ☐ 2. มีแนวทางการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ☐ 3. มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน ☐ 4. มีการนำผลความพึงพอใจในการทำงานมาวิเคราะห์และวางแผนทาง การส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากร ☐ 5. มีการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นรูปธรรม	
15) การส่งเสริม ให้เกิดความ ผูกพันในองค์กร	☐ 1. ไม่มีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร ☐ 2. มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร ☐ 3. มีกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร ☐ 4. มีการประเมินกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร ☐ 5. มีแนวทางในการปรับปรุง/พัฒนาการส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน ในองค์กร	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
16) การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	☐ 1. ไม่มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ☐ 2. มีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ☐ 3. มีกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ☐ 4. มีการประเมินกิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ☐ 5. มีการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	
คำอธิบาย ความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุล คือ ความรู้สึกว่าคุณมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง		
หมวดที่ 4 บรรยากาศในการทำงาน (ประกอบด้วย 5 ข้อ)		
17) ผู้นำสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง	☐ 1. ผู้นำสูงสุดไม่มีนโยบายการสร้างสุขในองค์กร ☐ 2. ผู้นำสูงสุดมีนโยบายการสร้างสุขในองค์กร ☐ 3. ผู้นำสูงสุดมีการสื่อสารนโยบายการสร้างสุขสู่บุคลากรทุกระดับ ☐ 4. ผู้นำสูงสุดมีบทบาท/แสดงออกอย่างชัดเจนต่อการสร้างสุขในองค์กร ☐ 5. ผู้นำสูงสุดพัฒนาแนวคิด/แนวทางการสร้างสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	
คำอธิบาย ผู้นำสูงสุด คือ ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรนั้น ๆ เช่น โรงพยาบาล ผู้นำสูงสุดคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้นำสูงสุดมีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรนั้น ๆ มอบนโยบาย ให้การสนับสนุนและ/หรือเข้าร่วมกระบวนการ รวมทั้งชักจูง โน้มน้าวให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสร้างความสุขในการทำงาน		
18) ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร	☐ 1. ไม่มีผู้บริหารที่เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร ☐ 2. ผู้บริหารน้อยกว่าร้อยละ 25 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร ☐ 3. ผู้บริหารร้อยละ 25 – 50 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร ☐ 4. ผู้บริหารร้อยละ 51 – 75 เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร ☐ 5. ผู้บริหารมากกว่าร้อยละ 75 ขึ้นไป เป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร	
คำอธิบาย ผู้บริหารทุกระดับ คือ บุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไปในหน่วยงานนั้น ๆ ผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารทุกระดับดำเนินการสนับสนุนการดำเนินงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาเครือข่าย การเสริมสร้างศักยภาพองค์กรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะองค์กร การสื่อสารสาธารณะเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมที่ไม่เอื้อต่อการทำงานที่สมดุลทั้งในองค์กร และหน่วยงานอื่น การผลักดันให้		

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนนสูงสุด
	เกิดหน่วยปฏิบัติในองค์กรหรือมีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะองค์กร รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามกรอบแนวคิดสุขภาวะองค์กร	
19) บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร	☐ 1. ไม่มีแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ☐ 2. มีแนวทางการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ☐ 3. มีกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ☐ 4. มีการประเมินกิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ☐ 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนางิจกรรมสร้างบรรยากาศ	
คำอธิบาย องค์กรประกอบของบรรยากาศในการทำงาน ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร รวมทั้งความรู้สึกของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) มาตรฐานการทำงานในองค์กร การแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) ความรับผิดชอบและการทำงานที่เป็นอิสระ หรือการเป็นนายตนเอง ความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง 4) การได้รับการยอมรับของบุคลากร ได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้ทำ 5) การสนับสนุน คือ ความรู้สึกไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนในกลุ่ม/งาน (การเป็นส่วนหนึ่งของทีม การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาที่แก้ไขได้ยาก) 6) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร		
20) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	☐ 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ☐ 2. มีแนวทางสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ☐ 3. มีการลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ☐ 4. มีการประเมินผลการสร้างเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ☐ 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรม	
คำอธิบาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ประกอบด้วย พฤติกรรมของผู้นำองค์กร การบริหารจัดการภายในองค์กร การออกแบบงาน ระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทน นโยบายและวิธีการทำงาน การกำหนดมาตรฐานการทำงาน สถานที่และสภาพแวดล้อมของการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร		
21) ความปลอดภัยในการทำงาน	☐ 1. ไม่มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ☐ 2. มีแนวทางสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ☐ 3. มีการดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ☐ 4. มีการประเมินผลการดำเนินการสร้างเสริมความปลอดภัย ☐ 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาแนวทางและกิจกรรม	

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
หมวดที่ 5 การลงทุนเพื่อการสร้างสุขในองค์กร (ประกอบด้วย 6 ข้อ)		
22) การกำกับ ดูแลนโยบาย องค์กรสร้างสุข	☐ 1. ไม่มีคณะกรรมการกบ้นโยบายองค์กรสร้างสุข ☐ 2. มีคณะกรรมการกบ้นโยบายองค์กรสร้างสุข ☐ 3. คณะทำงานปฏิบัติตามนโยบายองค์กรสร้างสุข ☐ 4. มีการประเมินการทำงานของคณะกรรมการกบ้นโยบายฯ ☐ 5. มีการนำผลประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการทำงาน	
23) การสื่อสาร เรื่องการสร้าง สุขในองค์กร	☐ 1. ไม่มีแนวทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ☐ 2. มีแนวทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ☐ 3. มีการสื่อสารตามแนวทางการสร้างสุขในองค์กร ☐ 4. มีการประเมินการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร ☐ 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการสื่อสารฯ	
คำอธิบาย การสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร หมายถึง องค์กรมีรูปแบบ/วิธีการในการสื่อสาร การเผยแพร่ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการสร้างสุขภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการสร้างสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร		
24) การเรียนรู้ ในองค์กร	☐ 1. ไม่มีแนวทางการเรียนรู้ในองค์กร ☐ 2. มีแนวทางการเรียนรู้ในองค์กร ☐ 3. มีกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร ☐ 4. มีการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ในองค์กร ☐ 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร	
คำอธิบาย การเรียนรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ/เพิ่มประสบการณ์/การทำงานเป็นทีม/สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ให้มีพฤติกรรมในการบริการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และมีจิตอาสา โดยมุ่งให้เกิดองค์กรแห่งความสุข		
25) การ สนับสนุน ทรัพยากรเพื่อ การสร้างสุขใน องค์กร	☐ 1. ไม่มีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร ☐ 2. มีแนวทางสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร ☐ 3. องค์กรสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร ☐ 4. มีการประเมินการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร ☐ 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง/พัฒนาการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร	
คำอธิบาย ทรัพยากรเพื่อการสร้างสุขในองค์กร หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน กิจกรรมสร้างสุข สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนหรือกิจกรรมที่วางไว้		

หัวข้อ	รายการตรวจสอบ	คะแนน สูงสุด
26) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข	☐ 1. ไม่มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ☐ 2. มีแนวทางให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ☐ 3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสุขในองค์กร ☐ 4. มีการประเมินการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างสุขในองค์กร ☐ 5. มีการนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการมีส่วนร่วมของบุคลากร	
27) กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข	☐ 1. ไม่มีแนวทางการประเมินการสร้างสุขในองค์กร ☐ 2. มีแนวทางการประเมินการสร้างสุขในองค์กร ☐ 3. มีกระบวนการประเมินการสร้างสุขในองค์กร ☐ 4. มีการประเมินคุณภาพของกระบวนการประเมินการสร้างสุขในองค์กร ☐ 5. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพกระบวนการประเมิน	
คำอธิบาย กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข หมายถึง การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) แล้วนำผลการวิเคราะห์จากการประเมินทั้ง 2 การประเมิน มาจัดทำแผนในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร		

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานไตรมาส ๔

จังหวัด.....

หน่วยงาน.....

ประเด็น Success story หรือ Bright spot

.....

บทสรุปผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้ประสานงาน.....เบอร์ติดต่อ.....

หมายเหตุ : ขอให้ทุกหน่วยงานจัดส่งรายงานผลการดำเนินงาน Success story / Best Practice

พร้อมคลิปวิดีโอ ความยาวไม่เกิน ๓ นาที (ถ้ามี) มายังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spd.happymoph@gmail.com ภายใน ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓