

รายงานผลการศึกษา
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

โดย
นางปฎิญา สิทธิพร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ชื่อผลงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
ผู้จัดทำผลงาน นางปฎิญา สิริพิพร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาบรรยาย (Descriptive) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันฯ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-Square) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วย วิธี Stepwise Method

ผลการศึกษา พบว่า **๑) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย** กระทรวงสาธารณสุข อยู่ใน ระดับมาก **๒) ตัวแปรส่วนบุคคล** ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการฯ **๓) ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory** ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่อง นับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับ บัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และสถานะส่วนตัว (Status) ในทุกประเด็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ ๐.๐๐๑ **๔) ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุด** ได้แก่

การบังคับบัญชาและการควบคุมตน (Supervision) เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถ อธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ได้ร้อยละ ๔๕.๗ ตัวแปรทำนายที่ ๒ คือ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบาย ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๘๐ และร่วมกันตัวแปรที่ ๑ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๕๕.๕๐ ตัวแปรทำนายที่ ๓ คือ ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔.๖๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ และ ๒ อธิบายความ แปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๐.๑๐ ตัวแปรทำนายที่ ๔ สถานะส่วนตัว (Status) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดย เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ๒ และ ๓ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๒.๕๐ ตัวแปรทำนายที่ ๕ ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นตัวแปร ทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ๒ ๓ และ ๔ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๓.๕๐ ตัวแปรทำนายที่ ๖ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็น ตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๕๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ๒ ๓ ๔ และ ๕ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๔.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ทันตแพทย์ดำรง อารงเลาะห์พันธุ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ นางสาวตรุณี อินข้วยเมือง นักรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ที่ให้ความกรุณา ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำที่มีประโยชน์อย่างสูง รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน และที่สำคัญต้องขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามของพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัยทุกท่านเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ที่ให้การสนับสนุนเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยจนสำเร็จ และที่สำคัญต้องขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นแรงกระตุ้นให้การดำเนินงานครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ปริญญญา สิทธิพร

ค
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบรรณตาราง	จ
สารบรรณภาพ	ช
สารบัญแผนภูมิ	ซ
บทที่ ๑	บทนำ
	ความเป็นมาและความสำคัญ
	คำถามการวิจัย
	วัตถุประสงค์การวิจัย
	ขอบเขตการวิจัย
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	นิยามศัพท์
บทที่ ๒	แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์กร
	ทฤษฎีด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory
	บริบทความเป็นมาและสถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย
	ความเป็นมาของระบบพนักงานราชการ
	แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔
	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย
	รูปแบบการวิจัย
	ประชากร
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
	การวิเคราะห์ข้อมูล
	การเสนอผลงานวิจัย
	สถานที่และระยะเวลาการวิจัย
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	ตอนที่ ๑ พรรณนาข้อมูลของประชากร
	ตอนที่ ๒ พรรณนาข้อมูลตัวแปรที่ทำการศึกษา
	ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๗๐
	สรุปผลการวิจัย	๗๒
	อภิปรายผลการวิจัย	๗๕
	ข้อเสนอแนะ	๘๑
บรรณานุกรม		๘๔
ภาคผนวก	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๘๖

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๓๘
ตารางที่ ๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ปัจจัยกระตุ้น(Motivator Factor))	๔๐
ตารางที่ ๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor))	๔๑
ตารางที่ ๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความสำเร็จของงาน (Achievement)	๔๒
ตารางที่ ๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นการยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition)	๔๓
ตารางที่ ๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นลักษณะของงาน (Work itself)	๔๓
ตารางที่ ๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความรับผิดชอบ (Responsibility)	๔๔
ตารางที่ ๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)	๔๕
ตารางที่ ๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)	๔๖
ตารางที่ ๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary)	๔๗
ตารางที่ ๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๔๘
ตารางที่ ๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔๙
ตารางที่ ๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นสภาพในการทำงาน (Working Condition)	๕๐
ตารางที่ ๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)	๕๑
ตารางที่ ๑๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	๕๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ ๑๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นสถานะส่วนตัว (Status)	๕๒
ตารางที่ ๑๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ภาพรวม ๓ ด้าน)	๕๓
ตารางที่ ๑๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร”	๕๔
ตารางที่ ๑๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร”	๕๕
ตารางที่ ๒๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร”	๕๖
ตารางที่ ๒๑	ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๕๗
ตารางที่ ๒๒	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๐
ตารางที่ ๒๓	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๑
ตารางที่ ๒๔	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๒
ตารางที่ ๒๕	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๒
ตารางที่ ๒๖	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๔
ตารางที่ ๒๗	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๕
ตารางที่ ๒๘	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๖
ตารางที่ ๒๙	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ(b)และในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (SEb) ค่าการทดสอบความมีนัยสำคัญการถดถอย (t) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำงาน (SEest) และค่าคงที่ของสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๘

ซ
สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า
๓๐

๗
สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างหน่วยงานภายในกรมอนามัย	๒๑
แผนภูมิที่ ๒ สัดส่วนอัตรากำลังบุคลากรกรมอนามัย	๒๒
แผนภูมิที่ ๓ พนักงานราชการจำแนกตามสายงาน	๒๒
แผนภูมิที่ ๔ พนักงานราชการลาออก	๒๒

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่สมบูรณ์ และครบถ้วน บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญ ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบต่องานที่ เพื่อดำรงรักษาคุณภาพของผลผลิตให้ยั่งยืน ปัญหาสำคัญที่องค์กรต้องเผชิญ ในปัจจุบันที่มีสภาวะการแข่งขันสูง คือ การรักษากำลังคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานไว้กับองค์กร การบริหารจัดการที่ดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นมิติหนึ่งของการจัดการที่สำคัญ เนื่องจากองค์กรจะต้องประกอบด้วยบุคคลเป็นสำคัญ หากปราศจากบุคคล ก็จะเหลือเพียงแต่วัตถุที่เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์กร จะดำรงอยู่ได้ด้วยการทำงานของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ จึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จถึงแม้ว่าเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบันจะมีความทันสมัยมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่นๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต บรรลุผลลัพธ์อย่างมีคุณภาพ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะต้องมีความพร้อม มีความจริงใจ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ทุกองค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การนำกลยุทธ์การสรรหาคนดี มีความสามารถ เข้าสู่องค์กร รู้จักใช้ประโยชน์จากบุคคล ตลอดจนส่งเสริม พัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และรักษาให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด นำมาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

การที่องค์กรจะมีคนดี คนเก่ง เข้าทำงานในองค์กร จะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีที่มีฝีมืออยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้อุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมากด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์

ความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญ และมีแรงบันดาลใจต่องาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และมีความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร จึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (DoH ๔.๐'s HR Strategy) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยบุคลากรของกรมอนามัย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นรากฐานในการสร้างความเข้มแข็ง และความยั่งยืนให้กับองค์กร

พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการ ร่วมขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของกรม ให้ดำเนินไปถึงเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าปัจจุบัน อัตรากำลังข้าราชการลดน้อยลง เนื่องจากภาครัฐมีนโยบายลดขนาดกำลังคน โดยกำหนดให้อัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ มีการทดแทนการจ้างงานด้วยรูปแบบอื่น และประกอบกับภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจ้างงานพนักงานราชการมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ปัจจุบันปัญหาที่พบ พนักงานราชการมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งพนักงานราชการที่ลาออกส่วนหนึ่งเป็นพนักงานราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร

จากสถิติการลาออกของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๕๓ ราย พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๗๒ ราย พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๘๓ ราย จะเห็นว่าแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จึงทำให้ต้องสรรหาพนักงานราชการใหม่ เพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยเห็นว่าการที่พนักงานราชการจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่กับองค์กรนั้น อาจต้องอาศัยปัจจัย หลายอย่างที่มีผลต่อความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

อนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากเรา ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานราชการได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ชัย คงจันทร์ (๒๕๒๙) ที่กล่าวว่า การขาดความผูกพันในองค์กรอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กร ที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การเปลี่ยนงาน และการลาออก ดังนั้น ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการเพิ่มมากขึ้น หรือลดลงได้ตลอดเวลา สิ่งที่องค์กรสามารถควบคุมได้ คือปัจจัยภายใน องค์กรซึ่งผู้บริหารและทีมงานทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญ และไม่ควรมองข้ามบางสิ่งบางอย่าง ที่คิดว่าไม่สำคัญ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องการศึกษา เพื่อหาระดับความคิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้านที่คาดว่าจะปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น Engagement Survey จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้เราได้ทราบ ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ในการบริหารคนที่อยู่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี และเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งชี้ว่า ปัจจัยใดที่จะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน เนื่องด้วยระดับ ความผูกพันต่อองค์กรจะบอกได้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวก็ได้

ดังนั้น ความผูกพันของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์กร จึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญดอกหนึ่งในการรักษาบุคลากรที่มีความตั้งใจและเต็มใจในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ต่อไป

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประเภทพนักงานราชการ จึงมีความสนใจในการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าอยู่ในระดับใด แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรทำเช่นไร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลของการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและกำหนดเป็นทิศทางการพัฒนาพนักงานราชการในองค์กร เพื่อให้มีความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อนำพาองค์กรก้าวไปสู่องค์กรชั้นนำในภูมิภาค ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จ และความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย :

๑. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับใด
๒. มีปัจจัยใดที่มีส่วนสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๓. ถ้าจะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ให้มากขึ้น ควรต้องดำเนินการอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๓. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๔. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา
๒. ขอบเขตด้านประชากร
๓. ขอบเขตด้านตัวแปร
๔. ขอบเขตด้านพื้นที่
๕. ขอบเขตด้านระยะเวลา

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีเนื้อหาที่ครอบคลุมถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย ปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ซึ่งจำแนกเป็น ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) และข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางในการนำปัจจัยดังกล่าว มาใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรมอนามัย

๒. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานราชการจากหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๗ หน่วยงาน โดยการศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานราชการทั้งหมดของกรมอนามัย จำนวน ๕๑๐ คน

๓. ขอบเขตด้านตัวแปร การศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

๑. ตัวแปรต้น คือ

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัดหน่วยงาน เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา
- ปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ซึ่งจำแนกเป็น ๒ ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

๔. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยที่ตั้งอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๗ หน่วยงาน (หน่วยงานส่วนกลาง ๒๑ หน่วย และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ๑๖ หน่วย) ได้แก่ ๑) สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๒) สำนักงานโครงการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ เพื่อความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ๓) กลุ่มตรวจสอบภายใน ๔) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๕) กลุ่มบริหารกฎหมายสาธารณสุข ๖) สำนักงานเลขานุการกรม ๗) ศูนย์สื่อสารสาธารณะ ๘) กองการเจ้าหน้าที่ ๙) กองคลัง ๑๐) กองแผนงาน ๑๑) สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ ๑๒) กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ๑๓) กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ ๑๔) สำนักทันตสาธารณสุข ๑๕) ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ ๑๖) สำนักโภชนาการ ๑๗) สำนักสุขภาพิบาลอาหารและน้ำ ๑๘) สำนักส่งเสริมสุขภาพ ๑๙) สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ ๒๐) สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ๒๑) สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ๒๒) ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ๒๓) สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒๔) ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย ๒๕) ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ๒๖) ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก ๒๗) ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ๒๘) ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี ๒๙) ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ๓๐) ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ๓๑) ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น ๓๒) ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี ๓๓) ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา ๓๔) ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ๓๕) ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช ๓๖) ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา และ ๓๗) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

๕. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑ รวมทั้งสิ้น ๑๑ เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การศึกษานี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและในทางปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๑. ประโยชน์ทางวิชาการ คือ ผลจากการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ข้อมูลที่ได้รับจะสามารถนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน/กำหนดทิศทางการพัฒนา/สร้างเสริมความผูกพันของพนักงานราชการ รวมทั้งสามารถพัฒนากระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหา การคัดเลือก การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร และการกำหนดหลักเกณฑ์/แนวทาง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานราชการได้อย่างยั่งยืน

๒. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ คือ

๒.๑ หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้ ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน พิจารณาเพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นได้โดยตรง

๒.๒ ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานราชการ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

นิยามศัพท์

๑. **ปัจจัย** หมายถึง สิ่งที่เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

๒. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงาน เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา การใช้แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบวัดเป็นลักษณะนามบัญญัติ (Nominal Scale) การตอบโดยให้เลือกตอบ (Check list) หรือเติมคำลงในช่องว่าง (Open Ended)

๓. **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แรงจูงใจในการทำงานเป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคล หรือการบริหารงานโดยทั่วไป

๓.๑ **ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors)** หมายถึง ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มี ๕ ประการ ได้แก่

๓.๑.๑ **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

๓.๑.๒ **การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition)** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคล ทั่ว ๆ ไป

๓.๑.๓ **ลักษณะของงาน (Work itself)** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติ

๓.๑.๔ **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

๓.๑.๕ **ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)** หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๓.๒ **ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

๓.๒.๑ **นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)** หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒.๒ เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงาน ในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรืออัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน

๓.๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุย กับผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ

๓.๒.๔ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่าง เพื่อนร่วมงานในองค์กร

๓.๒.๕ สถานภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทาง กายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

๓.๒.๖ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะ หรือความ ยุติธรรมในการบริหารงาน

๓.๒.๗ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงของการปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร

๓.๒.๘ สถานะส่วนตัว (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็น องค์กรประกอบทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่องาน

๔. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

๔.๑ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๔.๒ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึง ความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไป ขององค์กร

๔.๓ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดี ต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิก ขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรดียิ่งขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการนำมาใช้ในการกำหนดการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย สมมติฐานการวิจัย โดยสามารถประมวลได้ดังนี้

๑. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (ความหมาย ความสำคัญ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง)
๒. ทฤษฎีด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory
๓. บริบทความเป็นมากรมอนามัยและสถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย
๔. ความเป็นมาของระบบพนักงานราชการ
๕. แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔
๖. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (ความหมาย ความสำคัญ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง)

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และการดำรงอยู่ รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการต่างพยายามที่จะทำการศึกษา และแสวงหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย

ความหมายขององค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร” แตกต่างกันไปผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ องค์กร สรุปได้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๒) ให้ความหมายของคำว่าองค์กร และ องค์กร ดังนี้

องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กรหมายความรวมถึงองค์กรด้วย

องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐเช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่นองค์กรสหประชาชาติ

ัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (๒๕๔๘) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า หมายถึง หน่วยงานหรือสถานที่รวมในการทำงานที่ซึ่งมีปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกัน มารวมกันและมีความผูกพันกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิก ทั้งนี้ องค์กรจะต้องดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (๒๕๕๐) กล่าวว่า องค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

สมจิตต์ ตันสกุล (๒๕๔๘) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่า หมายถึง การรวมตัวกัน ของสมาชิกเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อการประสานประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มและ องค์การภายใต้สภาวะการดำเนินงาน หรือกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การ (Organization) มีลักษณะของความสัมพันธ์ หรือการรวมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป หรืออาจเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคล ที่ร่วมกันดำเนิน กิจการใดกิจการหนึ่ง หรือประสานการทำงานกันอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ไม่ได้ถูกจำกัดไว้ด้วยสถานที่ตั้ง หรือเวลาในการดำเนินการ และสิ่งสุดท้ายที่องค์การต้องการคือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นจึงมีความพยายาม ที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์การ” ไว้ดังนี้

แบคเกอร์ (Backer, ๑๙๖๐, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, ๒๕๔๘) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับ ความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุคานัน (Buchanan, ๑๙๙๔, อ้างถึงใน ชาญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, ๒๕๔๘) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ

๑) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออก จากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

๒) ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาท ของแต่ละคนอย่างเต็มที่

๓) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์การ

เฮอบินีเยคและอัล (Herbiniak & Alutto, ๑๙๗๒, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคล กับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึก ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระ ทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์การอื่นก็ตาม

เคนเตอร์ (Kanter, ๑๙๖๘, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์การว่า คือความเต็มใจของสมาชิกในองค์การที่จะยอมสละแรงงาน และมอบ ความจงรักภักดีให้กับองค์การ

มาร์ช และแมนนารี (Marsh & Mannari, ๑๙๗๗, อ้างถึงใน พรธณี ศิริวุฒิ, ๒๕๔๘) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี

โม่ว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday & et al, ๑๙๘๒, อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, ๒๕๔๘) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่ตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

โอเรียลลิก (O'Reilleeg, อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, ๒๕๔๘) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ

๑) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ

๒) การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

๓) การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

พอตเตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and Others, ๑๙๗๔, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกดังนี้

๑) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

๒) เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์การ

๓) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์การต่อไป

ริชาร์ดเอ็ม (Richard, ๑๙๙๖m อ้างถึงใน มงคล ปันตี, ๒๕๔) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดรวมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการคือ

๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

เชลดอน (Sheldon, ๑๙๗๑, อ้างถึงใน พรธณี ศิริวุฒิ, ๒๕๔๘) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, ๑๙๙๗, อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, ๒๕๔๘) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ ๒ แนวทางด้วยกัน คือ

๑) แนวทางแรก ให้ค่านิยมว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์การ จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์การทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยิ่งลงทุนลงแรงให้กับองค์การ ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การ

๒) นิยามความผูกพันต่อองค์การอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

นิวสตรอม และ เดวิส (Newsrom & Davis อ้างถึงใน จิรย์ พุฒิจรัสพงศ์ ๒๕๕๑) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปในอนาคต

โรเบิร์ต และ แมนนารี (Robert and Mannari ๑๙๙๗, ๕๗ – ๗๕) ให้ความหมายว่า ความผูกพันขององค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ และเมื่อสมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก ผูกพันกับองค์การของตน

สเปคเตอร์ (Specter อ้างถึงใน จิรย์ พุฒิจรัสพงศ์ ๒๕๕๑) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การมี ๓ ประเภท คือ

๑. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาได้พิจารณาถึงต้นทุนที่พวกเขาได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์การนั้น และจะต้องสูญเสียถ้าหากออกจากองค์การไป

๒. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง เป้าหมายของปัจเจกบุคคล และเป้าหมายขององค์การที่สอดคล้องกัน ด้วยความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องกับองค์การ เนื่องจากเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์การ

๓. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในองค์การ ก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่ง ที่ถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

มาวเดย์ (Mowday , ๑๙๘๒ อ้างถึงใน ปรานอม กิตติดุชฎีธรรม, ๒๕๓๘) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การ อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

นอร์ทคราฟ และ นิล (Northcraft & Neale อ้างถึงใน จิรย์ พุฒิจรัสพงศ์ ๒๕๕๑) ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

๑. มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
๒. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
๓. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ภรณ์ มหามนต์ (๒๕๒๙) ได้ให้ความหมายไว้ ๒ ลักษณะคือ

๑. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

๒. ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลัง

ในการทำงานเพื่อองค์กร จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ แนวทาง กล่าวคือ

๑. เน้นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Commitment- Related Behaviors) อาทิ การไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด

๒. เน้นความผูกพันต่อองค์กร ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์กรเป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

ในการทวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะให้ความสนใจแนวโน้มที่ ๒ ซึ่งนิยามความผูกพันในมุมมองทางทัศนคติสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละบุคคล และยังสามารถทราบได้จากการกระทำของบุคคลนั้นอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้นำความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Richard M. Steers มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการคือ

- ๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สรุป ความผูกพันขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี การแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ความเชื่ออย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกภายในองค์กรที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในรูปแบบของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา และมีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเองปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

เบรเวอร์ (Brewer & Lock, ๑๙๙๕, อ้างถึงใน พรรณี ศิริวุฒิ, ๒๕๔๘) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑) การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

๒) การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

๓) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

๔) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

๕) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

๖) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆจากองค์กร

๗) การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

สเตียร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, ๒๕๔๘) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน ๓ ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

๑) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

๒) การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

๓) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

สเตียร์ (Steers, ๑๙๗๗, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

๑) ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

๒) บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำ

๓) ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กร

มินเนอร์ (Miner, ๑๙๙๒ อ้างถึงใน สรรเสริญ เตชะบุรพา, ๒๕๔๕) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น ๒ ด้านที่สำคัญดังนี้

๑) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

๒) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

มินเนอร์ (Miner, ๑๙๙๒, อ้างถึงใน จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, ๒๕๔๖) ได้กล่าวถึงระยะต่างๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Mowday และคณะ ประกอบด้วย ๓ ระยะ คือ

๑) ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้แก่คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ

๒) ความผูกพันต่อองค์การในระยะต่อมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำการให้คำแนะนำ คำปรึกษาการทำงานเป็นกลุ่ม ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลักษณะองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกประทับใจและรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์การมากน้อยเพียงใด

๓) ความผูกพันในระยะบั้นปลาย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคมความมั่นคงทางการงาน และการอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

บารอน (Baron, ๑๙๘๖, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญที่แสดงถึงความเต็มใจในการพยายามกระทำสิ่งดีๆ ให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคลในองค์การให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งเชื่อว่า บุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ (กฤษกร ดวงสว่าง, ๒๕๔๐) ความผูกพันต่อองค์การ จะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นศักยภาพขององค์การในการฝ่าฟันปัญหาต่างๆ ในช่วงวิกฤติ ในส่วนของพนักงานแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ในส่วนของผลดีจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์การ เช่น ได้เลื่อนขั้น เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นคือ เขาอาจมีโอกาสดีๆ ในการทำงานอย่างอื่น ที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์การปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้ไม่ยอมเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การจะมีผลดีหรือเสียขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้นๆ เอง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, ๒๕๓๙) ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

บุคานัน (Buchanan, ๑๙๗๔, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, ๒๕๔๘) ความผูกพันต่อองค์การจะส่งผล ๔ ประการ ดังที่ สเตียร์ (Steers ๑๙๗๗, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) กล่าวไว้ ได้แก่

- ๑) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การมากขึ้น
- ๒) ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ๓) การมีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่มากขึ้น
- ๔) การเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกับองค์การอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ส (Steers, ๑๙๗๗, อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนัย, ๒๕๕๓) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น อายุ เพศ ระดับรายได้ การศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
๒. ลักษณะการงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

๓. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณเคยได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ

มาสโลว์ (Maslow, ๑๙๗๐) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา และความต้องการของคนไม่มีสิ้นสุด ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่ ความต้องการของคนเรานั้นมักเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงเป็นขั้นๆ ไปเรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งความต้องการตามลำดับขั้น ๕ ขั้น ของ Maslow มีดังนี้

๑. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้คุณแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ หายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์การความต้องการขั้นต้นนี้ เช่น สภาพการทำงาน (ความร้อน, อากาศ) เงินเดือนพื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

๒. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางกาย ได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นนี้ในองค์การเราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน (Job Security) ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อคนงานเพิ่มขึ้น

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs)/ (Belongingness and love needs) เมื่อคนมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม องค์กรหรือสังคมเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการมีความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพซึ่งในองค์การต้องการด้านสังคม ได้แก่ คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

๔. ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-Esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ ๔ นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ ๑, ๒ และ ๓ ได้รับการตอบสนองแล้วในขั้นนี้ คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ ต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ ความต้องการในขั้นนี้

ในองค์การสามารถพิจารณาได้จาก ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๕. ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใด และทำสิ่งใดได้ดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว ความต้องการในขั้นนี้ได้แก่ ความเจริญเติบโตความต้องการก้าวหน้า และความต้องการ ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยหลัก ๓ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน เป็นต้นปัจจัยส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานมาก ตำแหน่งในระดับสูง รายได้สูงมีแนวโน้มความผูกพันในระดับสูง

๒. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การกระจายอำนาจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ถ้าหากมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน ในทางกลับกัน ถ้าหากมีความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

๓. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ ความสัมพันธ์ในองค์การ ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์การ ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ถ้าองค์การมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือเป็นที่รู้จัก มีความยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตลอดเวลา และในทางกลับกันถ้าหากองค์การไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์การของพนักงาน และไม่สามารถเป็นที่พึ่งพิงของพนักงานได้ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะอยู่ในระดับต่ำ

๒. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory) เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation - maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ข้อสมมติฐานตามทฤษฎีนี้เฮร์ซเบิร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมี ประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหาร ก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮร์ซเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ ๒ ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี

๒. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป

๓. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิด ความเชื่อมั่นในตนเอง

ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง ๕ ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

๑. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารองค์การ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๒. เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจใน เงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้หมายถึง การยอมรับ นับถือ

๔. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อัน ดีต่อกัน

๕. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

๖. สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุข ในการทำงาน

๗. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

๘. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ

๙. สถานะส่วนตัว (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งที่กล่าวมาทั้ง ๙ ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคน แต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมี ส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการ

ของคน ไม่ใช่ สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนอง ความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะของงานมีความสำคัญ ยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

๒. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

๓. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา

๔. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้ง สองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยทั้งสองอย่างพร้อมกัน ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เฮอริชเบอร์ก อธิบายเพิ่มว่า ปัจจัยจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุน ถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน เนื่องจากองค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุนนี้มีหน้าที่ที่จะค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว จึงสรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะต้องมีค่าในเชิงบวกจึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

๓. บริบทความเป็นมาและสถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีพัฒนาการมาเป็นเวลายาวนาน มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่การบริหารจัดการและการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การปกครองและสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญ คือ ให้เท่าทันกับสภาพปัญหาสาธารณสุขและระบบสุขภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ จึงมีการถ่ายโอนบุคลากรและภารกิจบางส่วนของกรมอนามัยให้กับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๕ ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕

วิวัฒนาการการสร้างเสริมสุขภาพในประเทศไทย มีรูปแบบการดำเนินงานที่เกิดขึ้นตามช่วงเวลาต่างๆ ในประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น ๔ ยุคคือ

๑. ยุคการพึ่งตนเองด้านสุขภาพตามระบบการแพทย์พื้นบ้านไทย โดยหลักการและการปฏิบัติของการแพทย์พื้นบ้านไทยมีการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระบบการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันและการดูแลสุขภาพของประชาชนทั่วไป ซึ่งอยู่ในรูปแบบต่างๆ แต่ไม่ได้มีการศึกษาและบันทึกไว้อย่างเป็นระบบจึงไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ที่เหมาะสมกับคุณค่าที่มีอยู่ในฐานะเป็นวัฒนธรรมสุขภาพของคนไทยที่ได้หล่อหลอมและปรับให้เข้ากับบริบทของสังคมในทุกมิติแล้ว การสร้างเสริมและพัฒนาเรื่องนี้จากภาคประชาชนมีข้อจำกัดมาก ส่วนจากภาครัฐยังมีไม่มากนัก เพิ่งเริ่มต้นและยังไม่มีภาระเน้นที่การสร้างเสริมสุขภาพเป็นการเฉพาะ

๒. ยุคเริ่มต้นของการสาธารณสุขไทยตามระบบการแพทย์แผนปัจจุบัน การสร้างเสริมสุขภาพของหน่วยงานต่างๆ ได้ดำเนินการในความหมาย “การส่งเสริมสุขภาพ” คือ บุคลากรสาธารณสุขเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติในฐานะผู้ให้ ส่วนประชาชนเป็นผู้รับ โดยเน้นที่ปัญหาเฉพาะในขณะนั้น ด้วยการให้บริการวัคซีนป้องกันโรคในเด็ก การให้สุขศึกษาผ่านสื่อชนิดต่างๆ และการรณรงค์ทางสังคม ด้วยคาดหวังให้ประชาชนมีความรู้และตระหนักต่อปัญหาและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการได้

๓. ยุคการใช้สาธารณสุขมูลฐานเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาสุขภาพประเทศไทย ได้รับเอาการสาธารณสุขมูลฐานที่เป็นเป้าหมายและทิศทางใหม่ ในการพัฒนาสุขภาพที่องค์การอนามัยโลกต้องการให้ประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติ ซึ่งเรื่องนี้เป็นผลสรุปจากการประชุมนานาชาติ ที่กรุงอัลมาอะตา ประเทศสหภาพโซเวียต เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๒๑ และได้จัดทำเป็นคำประกาศอัลมาอะตา (Declaration of Alma-Ata) และชุดคำขวัญว่า “สุขภาพดีถ้วนหน้าในปี ๒๕๔๓” (Health for all by the year ๒๐๐๐) ซึ่งเป็นการตั้งธงการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานไว้ประมาณ ๒๐ ปี เพื่อให้เป็นเป้าหมายและกลยุทธ์ในการทำให้ประชาชนทุกคนบรรลุสุขภาพดี” การสาธารณสุขมูลฐาน หมายถึง การจัดระบบบริการสุขภาพพื้นฐานที่ทำให้ประชาชนมีสุขภาพดี ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง (ร่วมในการกำหนดปัญหา การวางแผน การดำเนินงานแก้ไขปัญหา และการควบคุมกำกับ และการประเมินผล) และด้วยความร่วมมือและสนับสนุนจากภาครัฐที่ให้กับประชาชนทั้งในด้านนโยบาย การจัดหรือปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ และองค์ความรู้ที่เอื้อต่อการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน” จึงทำให้แนวคิดและแนวทางการพัฒนาสุขภาพมีความแตกต่างจากเดิมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการเปลี่ยนเป้าหมายและศูนย์กลางการพัฒนาจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นประชาชนผ่านแกนนำหรือผู้นำด้านสุขภาพ (อสม.)

๔. ยุคการใช้การส่งเสริมสุขภาพเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาสุขภาพจุดเริ่มต้นของกลยุทธ์สาธารณสุขแนวใหม่เกิดขึ้นหลังจากการองค์การอนามัยโลกได้จัดประชุมนานาชาติเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพที่กรุงออกตาวา ประเทศแคนาดา มีข้อสรุปที่ประกาศออกมาเป็น “กฎบัตรออกตาวาเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ” การประชุมครั้งที่ ๒ : ข้อเสนอแนะแอดดีเลตเรื่องนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การประชุมครั้งที่ ๓ : คำประกาศซันสวาลส์เรื่องสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การประชุมครั้งที่ ๔ : คำประกาศจาการ์ตา เรื่องการสร้างเสริมสุขภาพสู่ศตวรรษที่ ๒๑ การประชุมครั้งที่ ๕ : การสร้างเสริมสุขภาพด้วยการลดความไม่เป็นธรรม การประชุมครั้งที่ ๖ : กฎบัตรกรุงเทพเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพในยุคโลกาภิวัตน์ จากหลักการที่กล่าวมา ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนเรื่อง “การสาธารณสุขแนวใหม่ (new public health)” ซึ่งกรมอนามัยได้ยึดเป็นแนวทางการดำเนินงาน โดยจุดเริ่มต้นจากเป้าหมาย “สุขภาพดีถ้วนหน้า” ทำโครงการที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพเชิงประยุกต์ ที่สำคัญมี ๓ เรื่องคือ ๑) โครงการเมืองน่าอยู่ (Healthy Cities) ๒) โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting School) และ ๓) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting Hospital) จนพัฒนาต่อยอดผลงานอื่นๆ ต่อมาอีกมากมาย ได้แก่ โครงการป้องกันการแพร่เชื้อเอช ไอ วี จากแม่สู่ลูก โครงการศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ โครงการวัยเรียนวัยใสอนามัย ดีดี โครงการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันทันตกรรมสำหรับเด็ก โครงการประกวดคู่วิทยาลัยส่งเสริมทันตสุขภาพ โครงการกินผักทุกวันเด็กไทยไม่อ้วน โครงการพัฒนาบริการสุขภาพและอนามัยการเจริญพันธุ์สำหรับวัยรุ่น โครงการคนไทยไร้พุง โครงการก้าวเดินประเทศไทย ๙๙๙๙ โครงการส่งเสริมสุขภาพประชากรวัยทำงานในสถานประกอบการ และโครงการอื่นๆ เช่น โครงการเมนูสุขภาพและโภชนาการ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพของประเทศไทยในอดีต เป็นกิจกรรมส่งเสริมอนามัยส่วนบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก โดยเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลโดยทั่วไปหรือเฉพาะกลุ่มบุคคลเพื่อป้องกันการเกิดโรค (การมองสุขภาพในเชิงภาวะสุขภาพที่ไม่พึงประสงค์: Negative Health) ซึ่งแตกต่างจากการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพของประเทศไทย

ในปัจจุบันที่เน้นพฤติกรรมเสี่ยงเพื่อควบคุมภาวะเสี่ยงทางสุขภาพ (Health Risk Conditions) เช่น ภาวะอ้วน ระดับน้ำตาลในเลือด ความดันโลหิต ฯลฯ เพื่อการมีสุขภาพที่ดีที่พึงประสงค์ (การมองสุขภาพในเชิงภาวะสุขภาพที่พึงประสงค์: Positive Health) และคาดหวังในผลของการดำเนินงาน (Outcome) ในภาพรวมระดับประชากร (Population Level) เพื่อให้ส่งผลกระทบต่อในเชิงระดับมหภาค (Macro Level) มากกว่าภาวะสุขภาพของปัจเจกบุคคล (Individual Level) กรมอนามัยจึงก้าวเดินต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง โดยพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีสำหรับประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย จึงมีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อการเป็นผู้นำในด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดและแนวทางการบริหารจัดการของกรมอนามัยในปัจจุบัน เพื่อกำหนดจุดยืนของกรมอนามัย และจัดทำ Blueprint for Change สู่อำนาจการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

จุดยืน (Positioning) ของกรมอนามัย

กรมอนามัยวางจุดยืนที่มั่นคงโดยในส่วนกลางจะยกระดับเป็นองค์กรหลักของชาติ (National Lead) ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือเป็น National Health Authority (NHA) สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในทุกพื้นที่ได้ประจักษ์ถึงความมุ่งมั่นของกรมอนามัยในการดูแลสุขภาพทั้ง ๕ กลุ่มวัย) เริ่มตั้งแต่การตั้งครุฑคุณภาพ พ่อแม่คุณภาพ เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย ทุกมิติ วัยเรียน วัยรุ่น สูงดีสมส่วน มีทักษะชีวิตและทักษะสุขภาพที่ดีวัยทำงานหุ่นดี สุขภาพดี มีความสุข และผู้สูงอายุได้รับการดูแลภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน ส่วนศูนย์อนามัย และหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคจะเป็นหน่วยงานหลักระดับพื้นที่ (Regional Lead) ทำหน้าที่ชี้เป้า ฝ้าคู รุ้การเปลี่ยนแปลง ของการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในเขต

วิสัยทัศน์

กระแสการปฏิรูปประเทศและการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นการบูรณาการ (Integration) และสร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกันทุกภาคส่วน (Alignment) เพื่อให้ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กรมอนามัยจึงกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการคิด “ถอยไปข้างหน้า” อย่างยั่งยืนบนเข็มมุ่งการเป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม นำไปสู่การประกาศวิสัยทัศน์ **“กรมอนามัย เป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพประชาชน”**

พันธกิจ

กรมอนามัย กำหนดพันธกิจ เพื่อดำเนินการมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ไว้ว่า **“ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้ และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน”**

วัฒนธรรมองค์กร

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของกรมอนามัยบรรลุจุดยืน วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนเกิดการพัฒนายั่งยืน กรมอนามัยจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ถ่ายทอดการจดจำสะดวกต่อการปฏิบัติ และเป็นทิศทางการทำงานสำหรับบุคลากรกรมอนามัยคือ “HEALTH” ประกอบด้วย

H = Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) : การที่เราจะเป็นผู้นำในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี เราควรต้องปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างและเพื่อการเรียนรู้รูปแบบวิธีการปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบด้วย

E = Ethics (มีจริยธรรม) : การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งหมายถึง ความซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่แสวงหาประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นเกราะคุ้มกันให้เราสามารถแสดง

บทบาทของการตรวจพิสูจน์ทราบและให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกรณีมีปัญหาการก่อกวนภาวะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ หรือ กรณีผลกระทบจากการรับบริการส่งเสริมสุขภาพจากผู้ให้บริการของเรา

A = Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) : การมุ่งมั่น รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรที่จะนำพาให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศและมีความสำเร็จสูงได้

L = Learning (เรียนรู้ร่วมกัน) : ในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" (Expert) ได้นั้น พวกเราจำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ที่มีการรวบรวมค้นคว้าองค์ความรู้ จัดทำคลังความรู้และสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเน้นการสกัดความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ให้เป็น Explicit Knowledge ที่องค์กรสามารถนำไปพัฒนางาน และขยายสู่บุคลากรรุ่นหลังได้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้ในอนาคต

T = Trust (เคารพและเชื่อมั่น) : การมีความเคารพในสิทธิ หน้าที่ ของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตน เข้าใจและมีการประสานงานระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจะเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้นด้วย

H = Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) : การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับผลสำเร็จของทีมงานร่วมกันไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ถือเป็นวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีม ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเรื่องนี้จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำขององค์การทุกระดับในการบริหารจัดการ และการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์การอย่างมาก

ซึ่งมีความหมายโดยรวมว่า **“เราชาวกรมอนามัย จะเป็นต้นแบบสุขภาพ มีจริยธรรม ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ เรียนรู้ร่วมกัน เคารพและเชื่อมั่นกันและกัน พร้อมเป็นหนึ่งเดียว”**

ภารกิจตามกฎหมายจัดตั้งหน่วยงาน (ระบุไว้ในกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๘๘ ก หน้า ๘๕ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ ให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดและพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ

๒. ศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีการบริการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๓. กำหนดและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และกฎเกณฑ์ รวมทั้งการรับรองมาตรฐาน การบริการส่งเสริมสุขภาพและการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบและกลไกเครือข่ายในการเฝ้าระวังสถานะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพและ สภาพแวดล้อมรวมทั้งการพัฒนาระบบประเมินผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับ โครงการหรือกิจกรรม
๕. พัฒนาระบบ กลไก และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๖. ถ่ายทอด และพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย และชุมชน
๗. ประสานงาน ร่วมมือ สนับสนุน และติดตามนิเทศงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย รวมทั้งการประสานงานระหว่างประเทศ ในงานด้าน การส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
๘. สร้างกระแสสังคม และรณรงค์เผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในสังคม

โครงสร้างและระบบการกำกับดูแลของกรมอนามัย

โครงสร้างและระบบการกำกับดูแลของกรมอนามัย ประกอบด้วย การกำกับดูแลภายใน ตามกลไกของหน่วยงานในสังกัดที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ กรมอนามัยมอบอำนาจให้รองอธิบดี จำนวน ๔ ท่าน ทำหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานต่างๆ และแต่งตั้งคณะทำงาน Cluster เพื่อขับเคลื่อนงาน และกำกับดูแลเรื่องต่างๆ เป็นการเฉพาะ ดังแสดงตามภาพ

แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างหน่วยงานภายในกรมอนามัย

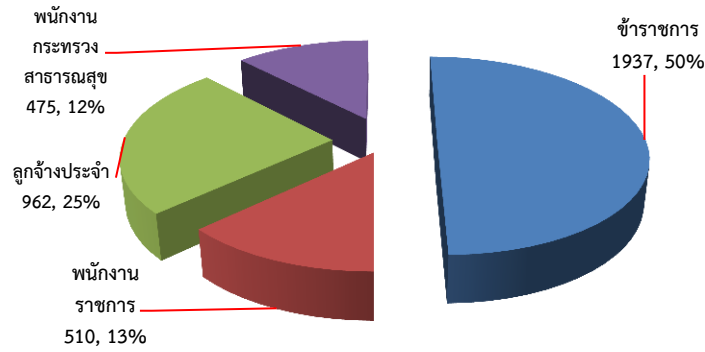


ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐

อัตรากำลัง

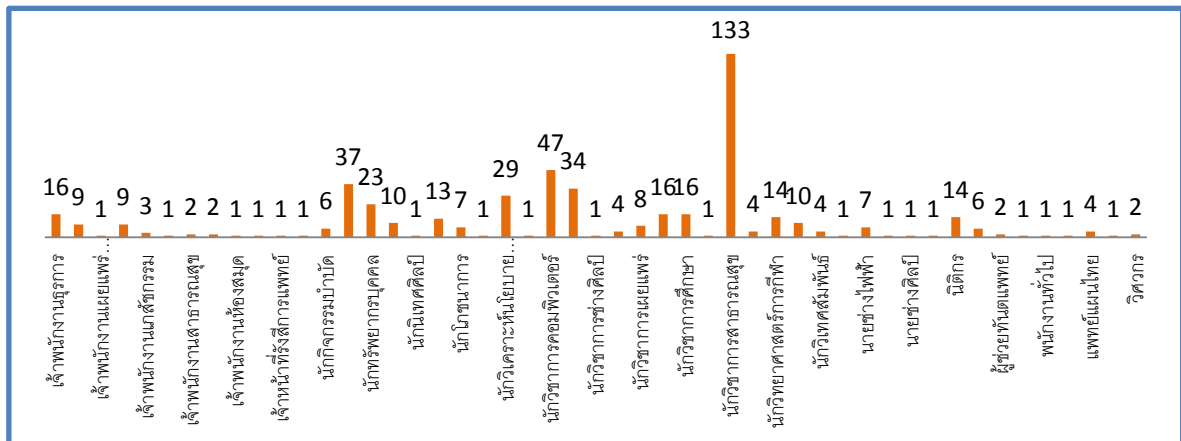
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมอนามัยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงทั้งสิ้น จำนวน ๓,๘๔๗ คน เป็นข้าราชการ ๑,๙๓๗ คน (ร้อยละ ๕๐) พนักงานราชการ ๕๑๐ คน (ร้อยละ ๑๓) ลูกจ้างประจำ ๙๖๒ คน (ร้อยละ ๒๕) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๔๗๕ คน (ร้อยละ ๑๒)

แผนภูมิที่ ๒ สัดส่วนอัตรากำลังบุคลากรกรมอนามัย



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

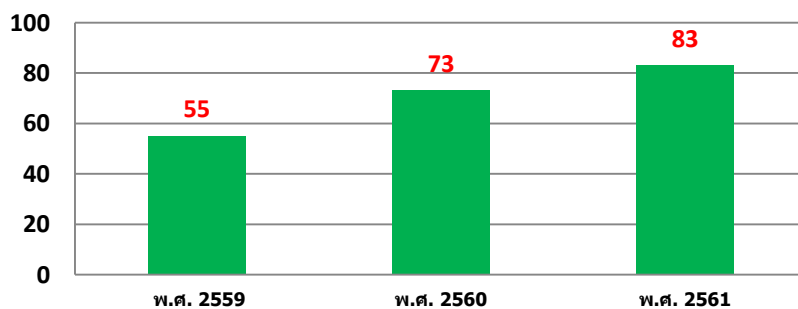
แผนภูมิที่ ๓ พนักงานราชการจำแนกตามสายงาน



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

แผนภูมิที่ ๔ พนักงานราชการลาออก

พรก.ลาออก (ราย)



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

๔. ความเป็นมาของระบบพนักงานราชการ

ในการปรับระบบการบริหารราชการให้ มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างที่กะทัดรัด เหมาะสมกับสถานการณ์ จำต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลให้ สอดคล้องด้วยหัวใจสำคัญของการบริหารราชการตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการปรับขนาดกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจที่รัฐต้องปฏิบัติด้วยการถ่ายโอนภาระงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของภาครัฐสู่ภาคเอกชนผ่านทาง การจ้างเหมาบริการหรือซื้อบริการและถ่ายโอนภารกิจ และอัตรากำลังจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาบุคลากรในระบบราชการให้มีศักยภาพเหมาะสมกับภารกิจการนำระบบสัญญาจ้างงานมาใช้ในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลให้กับระบบราชการ เพราะเป็นระบบการจ้างที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและสถานการณ์ โดยเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องจ้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่มีระยะเวลาสั้นสุดตามแผนงาน/โครงการตามนโยบายรัฐบาล แนวคิดในการพัฒนาระบบพนักงานราชการ ซึ่งเป็นการจ้างงานตามสัญญาจ้างปรากฏตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เห็นชอบแผนปรับระบบบริหารภาครัฐ ซึ่งเป็นแผนปรับเปลี่ยนระบบราชการไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีองค์กรขนาดเล็ก กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนารูปแบบเงื่อนไข การทำงานและการจ้างงานภาครัฐเป็นโครงการหนึ่งในแผนปรับระบบบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย และมีหลักเกณฑ์ วิธีการที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวต่อสภาพและความจำเป็นตามเงื่อนไขของการทำงานในภาคราชการที่สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจ้างงานระบบใหม่ในภาครัฐ โดยเป็นส่วนหนึ่งจากการศึกษาของโครงการพัฒนารูปแบบเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงาน ภาครัฐ เพื่อสร้างระบบการจ้างงานภาครัฐระบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงจากการที่ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด ไปสู่ระบบที่ภาครัฐจะดำเนินการเท่าที่จำเป็น มีข้าราชการประจำ จำนวนไม่มากแต่มีคุณภาพสูงโดยเฉพาะในงานที่เป็นภารกิจหลัก สำหรับงานที่เป็นภารกิจรอง หรือภารกิจสนับสนุนสามารถจ้างบุคคลหรือนิติบุคคลภายนอกมาช่วยปฏิบัติงาน โดยมีข้าราชการ ประจำบางส่วน ควบคุมดูแลบุคคลเหล่านี้ ๒ ในช่วงเวลาเดียวกัน สำนักงานประมาณซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการกำหนด เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้วางระบบลูกจ้างสัญญาจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทดแทนลูกจ้างประจำ (ซึ่งในขณะนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประมาณ) และคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติในหลักการให้ มีการใช้ระบบสัญญาจ้างในการบริหารลูกจ้างของส่วนราชการ ตลอดจน เห็นชอบหลักการร่างระเบียบว่าด้วยลูกจ้างสัญญาจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่สำนักงานประมาณ ได้นำเสนอไป ซึ่งการวางระบบลูกจ้างสัญญาจ้างดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษา ของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐ ที่เน้นให้มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น โดยขอเสนอเรื่องหนึ่งคือการมี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับ ซึ่งจะมีผลให้ กำลังคนภาครัฐในอนาคตอาจมีเพียง “ข้าราชการ และบุคคลภายนอก ที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง” ภายหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนการปรับและปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้ถ่ายโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ก็ได้ นำเรื่องระบบลูกจ้างสัญญาจ้างมาดำเนินการต่อ พร้อมทั้งได้ขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานให้ครอบคลุมในส่วน ของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้ เปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” และวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องกำหนดลักษณะงานตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังการกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานราชการได้ยึดหลักการสำคัญ ประกอบด้วยที่สำคัญได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิด

ของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ นอกจากนี้ยังเน้นการมอบอำนาจให้ ส่วนราชการสามารถบริหารจัดการระบบ พนักงานราชการได้เองเป็นส่วนใหญ่ ภายใต้ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว

โดยมีวัตถุประสงค์อันเป็นหลักการ พื้นฐานในการพัฒนาระบบการจ้างพนักงานราชการ ดังนี้ เพื่อให้ภาครัฐมีทางเลือกสำหรับการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบ ตามลักษณะงานและภารกิจ จากรูปแบบเดิมที่ใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นการจ้างงานระยะยาวจนเกษียณอายุ (Life time employment) เพียงอย่างเดียว ขณะที่งานบางอย่างในภาครัฐ เป็นงานที่อาจมีปริมาณมากน้อยตามฤดูกาล หรือตามช่วงเวลา หรือตามความจำเป็นของสถานการณ์ ในแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละช่วงเวลา การบรรจุข้าราชการ ประจำอาจไม่เหมาะสมกับลักษณะงานดังกล่าว เพื่อแก้ปัญหาการจ้างลูกจ้างประจำ ซึ่งมีทั้งลักษณะงานที่เหมือนและแตกต่างจากข้าราชการ ทำให้ลูกจ้างประจำที่มีสายงานหลากหลายแต่ในการปฏิบัติงานกระทำได้เฉพาะงานที่กำหนดไว้ตามหน้าที่ของลูกจ้างประจำเท่านั้น จึงทำให้มีข้อจำกัด อีกทั้งยังต้องจ้างเป็นระยะยาวจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งจะผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาวด้วย เพื่อยกเลิกการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานเหมือนกับข้าราชการ ซึ่งแม้ จะมีลักษณะการจ้างในรูปแบบปีต่อปี แต่ในทางปฏิบัติหลายส่วนราชการมีการจ้างบุคคลอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับการจ้างลูกจ้างประจำ

ดังนั้น ระบบพนักงานราชการ (Government Employee System) จึงให้มี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับในการจ้างงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารรูปแบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจ โดยใช้ “สัญญาจ้าง” เป็นข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการจ้างงานจึงถือเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานการบริหาร งบประมาณ ด้านบุคลากรและการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น ตามเงื่อนไขการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่นและความคล่องตัว

กำลังคนด้านสุขภาพ (Human Resources for Health) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ การดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบบริการสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน ดังนั้นกำลังคนด้านสุขภาพจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในระบบสุขภาพที่ควรได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รัฐบาลไทยมีบทบาทหน้าที่ในการจัดบริการด้านสุขภาพที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นธรรม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดทั้งมีกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น ระบบสุขภาพจำเป็นต้องมีกำลังคนที่เพียงพอ มีการกระจายอย่างเท่าเทียม มีสัดส่วนประเภทกำลังคนที่เหมาะสม มีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน

๑. สถานการณ์แนวโน้มกำลังคนด้านสาธารณสุข แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการวางแผนและพัฒนากำลังคน ด้านสุขภาพ และได้ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องแต่อย่างไรก็ตามผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงอยู่ของปัญหาด้านกำลังคนบางประการ และขณะเดียวกันก็เกิดปัญหาใหม่ๆ ตามขึ้นมา กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

๑.๑ การขาดแคลนกำลังคน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ส่งผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้น เช่น นโยบายการประกันสุขภาพถ้วนหน้า นโยบายการ ระบาดด้านไวรัสเอชไอวีของผู้ป่วยเอชไอวีทุกคน อุบัติการณ์ของโรค SARS ใช้หวัดนก การเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรังและผู้สูงอายุ การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าว และนโยบาย การส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุขแก่ชาวต่างชาติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการกำลังคน ซึ่งมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้เกิดความขาดแคลนมากยิ่งขึ้น

๑.๒ การกระจายกำลังคนที่ไม่เป็นธรรมแม้จะมีนโยบายเพิ่มการผลิตและการใช้มาตรการต่างๆ เพื่อเพิ่มกำลังคนด้านสุขภาพเข้าไปสู่ชนบทเพื่อการกระจาย อย่างเป็นธรรมแต่ปัญหาด้านความไม่สมดุลของการกระจายกำลังคนยังคงดำรงอยู่

๑.๓ ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานและระบบการสนับสนุน แม้มีการใช้มาตรการต่างๆ เพื่อจูงใจบุคลากรในการทำงาน

๑.๔ การขาดกลไกการผลักดันเชิงนโยบาย การพัฒนาระบบกำลังคนที่ผ่านมาขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากกำลังคนด้านสุขภาพมีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ทั้งกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอื่นๆ รัฐและเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กร วิชาชีพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน เป็นต้น

๑.๕ การขาดความเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนกำลังคนและการผลิต การขาดแคลนความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการผลิตและระบบสาธารณสุขนั้น ส่งผลต่อการผลิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของระบบสุขภาพทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ และส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนในบางวิชาชีพ การขาดองค์ความรู้ในการสนับสนุนการวางแผนกำลังคน การวางแผนกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีระบบข้อมูลข่าวสารกำลังคน และองค์ความรู้ที่รวบรวม และศึกษาอย่างเป็นระบบที่ทันสถานการณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย วางแผน ตลอดทั้งการพัฒนาระบบกำลังคนให้ดียิ่งขึ้น

การขาดองค์ความรู้ในการสนับสนุนการวางแผนกำลังคน การวางแผนกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีระบบข้อมูลข่าวสารกำลังคน และองค์ความรู้ที่รวบรวม และศึกษาอย่างเป็นระบบที่ทันสถานการณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย วางแผน ตลอดทั้งการพัฒนาระบบกำลังคนให้ดียิ่งขึ้น

๒. สถานการณ์แนวโน้มกำลังคนกรมอนามัย

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ กรมอนามัยมีจำนวนตำแหน่งทั้งสิ้น ๓,๖๔๓ ตำแหน่ง จำแนกเป็นข้าราชการ ๒,๑๓๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๕๘.๗๒) ลูกจ้างประจำ ๙๘๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๖.๙๓) พนักงานราชการ ๕๒๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๔.๓๕) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีการเปลี่ยนแปลงของจำนวนตำแหน่งจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อข้อกำหนดอัตรากำลังในสายงานและ ระดับตำแหน่งที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และการขอรับจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนสายงานที่ขาดแคลน เช่น แพทย์ทัน การขอกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่ม เป็นต้น จึงมีผลให้จำนวนตำแหน่งกรมอนามัย มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมคือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมอนามัยมีจำนวน ตำแหน่งทั้งสิ้น ๓,๕๗๓ ตำแหน่ง เป็นข้าราชการ ๒,๑๓๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๕๙.๘๗) ลูกจ้างประจำ ๘๘๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๔.๖๕) และพนักงานราชการ ๕๕๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๕.๔๘) ในจำนวนตำแหน่งดังกล่าวนี้มีจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๑,๘๘๓ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘๘๑คน และพนักงานราชการ จำนวน ๔๕๙คน รวมทั้งสิ้น ๓,๒๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๔ ของจำนวน ตำแหน่งที่มีอยู่ ซึ่งในจำนวนข้าราชการกรมอนามัยที่ ปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แบ่งออกเป็นเพศหญิง จำนวน ๑,๖๐๐ คน (ร้อยละ ๘๘.๙๗) เพศชาย จำนวน ๒๘๓ คน (ร้อยละ ๑๕.๐๓) โดยเป็นข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน ๕๕๘ คน (ร้อยละ ๒๖.๐๙) ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๕๘๑ คน (ร้อยละ ๗๓.๙๑) ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ในสาขาวิชาทางการแพทย์ (ร้อยละ ๕๖.๙๔) และเป็นข้าราชการสายวิชาการรองรับ การดำเนินงานตามภารกิจหลัก จำนวน ๑,๕๓๔ คน (ร้อยละ ๗๑.๗๒) สายวิชาการ สนับสนุนภารกิจหลัก จำนวน ๓๒๑ คน (ร้อยละ ๑๕.๐๑) สายสนับสนุน จำนวน ๒๘๔ คน (ร้อยละ ๑๓.๒๘)

๕. แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

กรมอนามัยได้มีการทบทวน ปรับปรุงวิธีการ และกลไกการดำเนินงานที่ผ่านมาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ

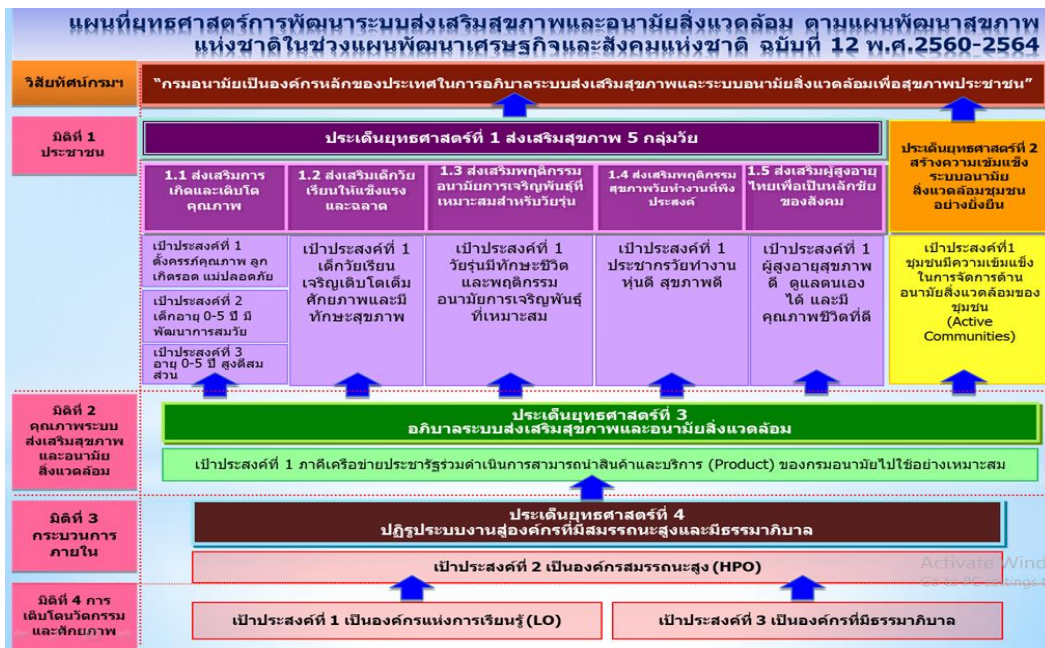
ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ บุคลากรกรมอนามัยและผู้เกี่ยวข้องพัฒนาและดำเนินการระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบ ส่งเสริมสุขภาพ และระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ/ภารกิจ : ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ที่ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบาย และออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ ต่อการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมสุขภาพ ๕ กลุ่มวัย
๒. สร้างความเข้มแข็งระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมชุมชนอย่างยั่งยืน
๓. อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เกิดการขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนภายในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และตอบสนองภารกิจการปฏิรูประบบการสาธารณสุขของประเทศ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมอนามัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย
- กลุ่มที่ ๒ กลุ่มวัยเรียน
- กลุ่มที่ ๓ กลุ่มวัยรุ่น
- กลุ่มที่ ๔ กลุ่มวัยทำงาน
- กลุ่มที่ ๕ กลุ่มสูงอายุ
- กลุ่มที่ ๖ กลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มการคลังและงบประมาณ

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มข้อมูลการจัดการความรู้ (FIN) และการเฝ้าระวัง (KISS)

กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR)

โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแนวทางให้บริหารจัดการคร่อมและข้ามสายงาน เพื่อสนับสนุน ให้เกิดกลไกพัฒนาระบบการทำงานในส่วนกลางที่มุ่งเน้น บูรณาการด้านส่งเสริมสุขภาพ ๕ กลุ่มวัย ระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม และ ๓ กลุ่ม (HR, Finance, KM & IT & Surveillance) อย่างเป็นรูปธรรม ดำเนินการตามแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change & Action plan for change ๖ cluster) ที่เสนอต่อกรมอนามัย ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ และกำกับ ดูแล ติดตาม รายงานผลการดำเนินงาน คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) ในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในภารกิจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัย จึงได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงาน โดยการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ ที่มีเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล กรมอนามัย คือ “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” ซึ่งประกอบด้วย ๔ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปฏิรูประบบการวางแผน, การบริหารและพัฒนากำลังคน (HR Strategy and Organization) โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใสและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ : อัตรากำลังคนพอเพียง และมีสมรรถนะเหมาะสมสามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ได้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของหน่วยงาน มีสมรรถนะการบริหารกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๒. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยมีอัตรากำลังที่เพียงพอ (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของกรอบอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์ การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารกำลังคน (Manpower management)

เป้าประสงค์ : เพิ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม จนสามารถเป็นนวัตกรรม (Researcher & Innovator)

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพกรมอนามัยมีสมรรถนะ ที่เพียงพอในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่กรมอนามัย ๔.๐

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ปฏิรูประบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (Performance management system)

เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรม ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (PA) บรรลุเป้าหมาย

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาความสุขในชีวิตการทำงาน (Core value & Culture change)

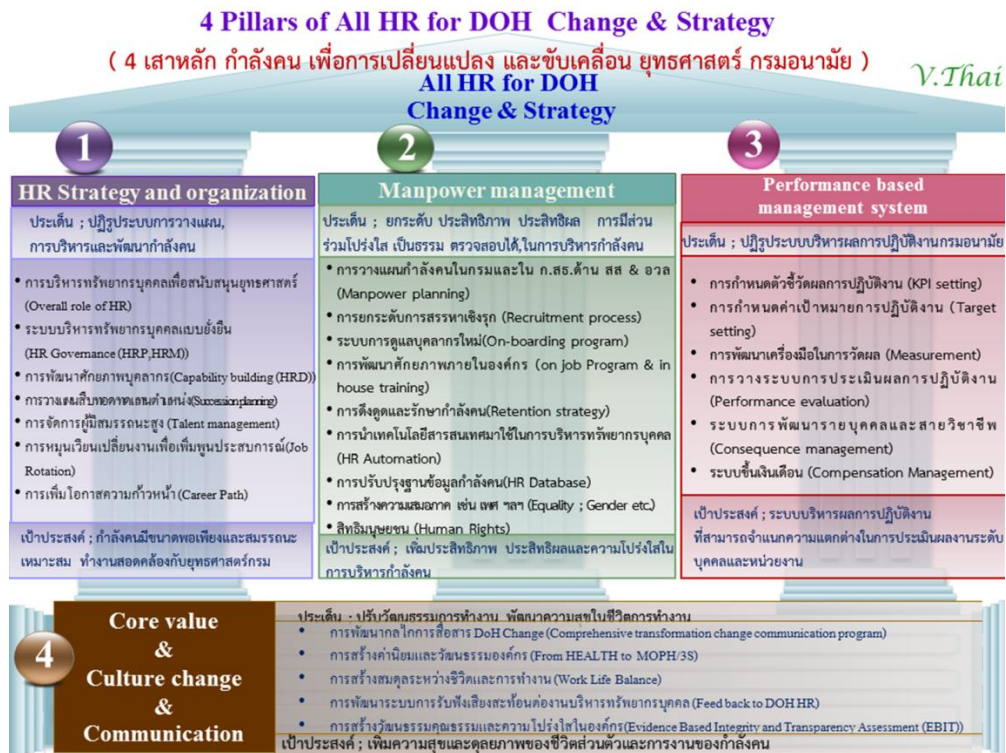
เป้าประสงค์ : เพิ่มความสุข และดุลยภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

๒. ร้อยละของบุคลากรมีความสุขในชีวิตการทำงาน

๓. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

จากแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์ กำลังคน (HR) จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” ดังภาพ



กรอบแนวทางการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๖. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” นี้ ผู้ศึกษา ได้ทำการศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาสนับสนุนการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ประนอม กิตติขุภีธรรม (๒๕๓๘) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : กรณีศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มขององค์กร มีความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบและมีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จารุวรรณ รักษาวงศ์ (๒๕๔๙) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับสูงที่สุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือด้านงานที่ทำหาย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

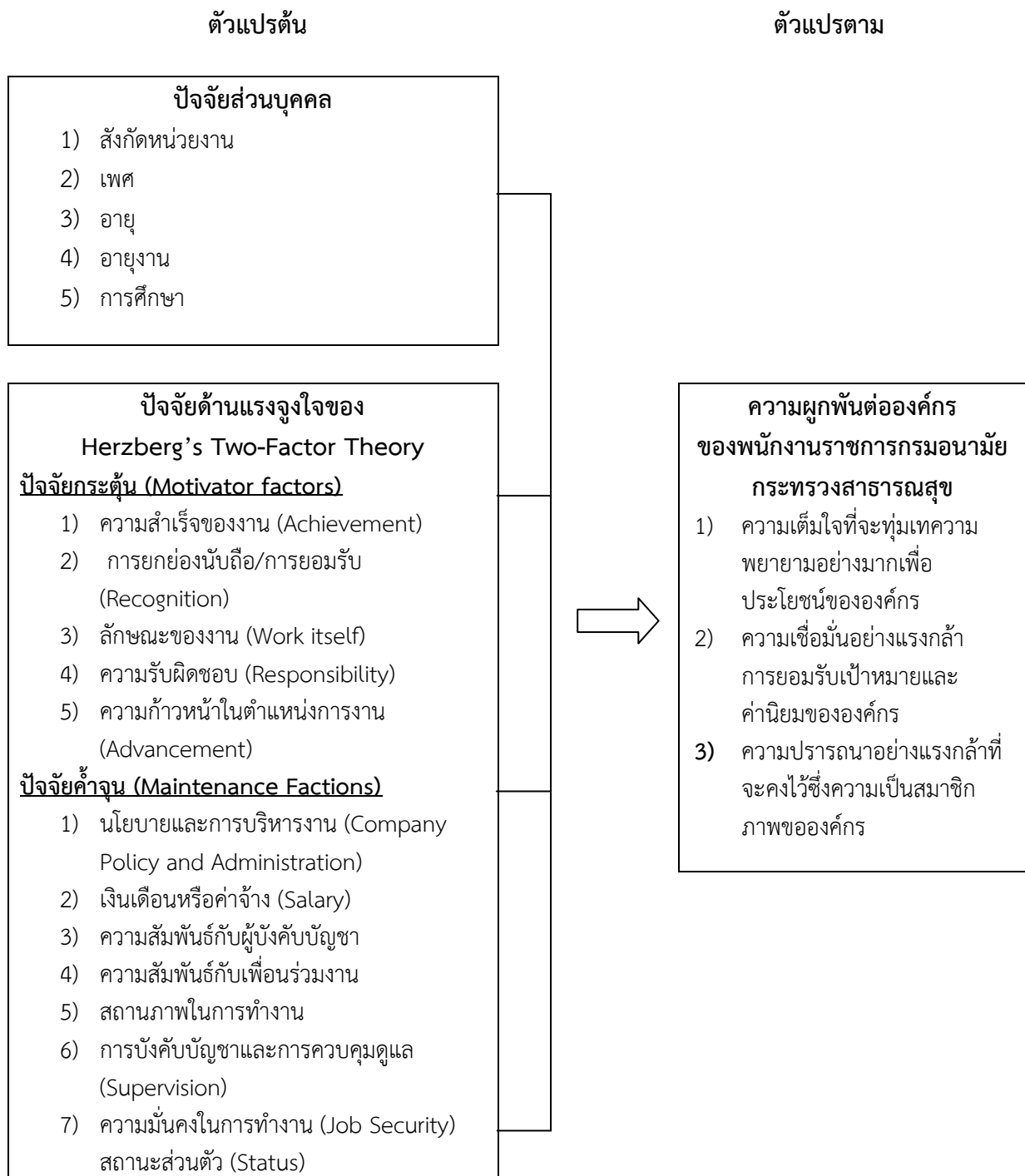
สุรัสวดี สุวรรณเวช (๒๕๔๙) ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในระดับปานกลาง คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง องค์การ เป็นที่สิ่งพึงได้ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทัศนคติกลุ่มต่อองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ขณะที่ปัจจัยในด้านยุทธธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/ อาชีพ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น หรือการบริหาร ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน โอกาสการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน/ สวัสดิการ และผลป้อนกลับของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

มลฤดี ต้นสุขานันท์ (๒๕๕๐) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท สื่อสารโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง จำนวน ๑๒๐ คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทสื่อสาร โทรคมนาคม แห่งหนึ่ง มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆ ขององค์กรอยู่ใน ระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ ทัศนคติต่องานในด้านต่างๆ คือ ด้านความ มีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทาย และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ทำงานใน องค์กรและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน แบบมีนัยสำคัญ หมายความว่า ไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด หรือมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมาก น้อยเท่าใด ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานก็มีได้ในระดับใกล้เคียงกัน

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (๒๕๕๓) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนคร ยะลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๔๐ คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ความผูกพันต่อองค์การ ๒. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และ ๓. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลนครยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความมีอิสระในการ ทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ

ชนิดา เล็บครุฑ (๒๕๕๔) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประจำซึ่งทำงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๒๑๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ๑) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ และด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ๒) ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและความต้องการขององค์การ และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำสุดคือ ด้านความปรารถนา ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ๓) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การทุกด้าน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัดหน่วยงาน เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two -Factor Theory ได้แก่

ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ/การยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานที่ ๓ ตัวแปรจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดีกว่าการทำนายจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงตัวเดียว

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

๑. รูปแบบการวิจัย
๒. ประชากร
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๔. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๕. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
๖. การวิเคราะห์ข้อมูล
๗. การเสนองานวิจัย
๘. สถานที่และระยะเวลาการวิจัย

๑. รูปแบบการวิจัย :

การศึกษาครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

๒. ประชากร :

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยทั้ง ๓๗ หน่วยงาน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕๑๐ คน

การศึกษานี้จะดำเนินการสำรวจข้อมูลกับประชากรซึ่งเป็นพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย จำนวนทั้งสิ้น ๕๑๐ คน จาก ๓๗ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๒) สำนักงานโครงการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ เพื่อความรอบรู้ด้านสุขภาพของประชาชน ๓) กลุ่มตรวจสอบภายใน ๔) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๕) กลุ่มบริหารกฎหมายสาธารณสุข ๖) สำนักงานเลขานุการกรม ๗) ศูนย์สื่อสารสาธารณะ ๘) กองการเจ้าหน้าที่ ๙) กองคลัง ๑๐) กองแผนงาน ๑๑) สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ ๑๒) กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ๑๓) กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ ๑๔) สำนักทันตสาธารณสุข ๑๕) ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ ๑๖) สำนักโภชนาการ ๑๗) สำนักสุขภาพอาหารและน้ำ ๑๘) สำนักส่งเสริมสุขภาพ ๑๙) สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ ๒๐) สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ๒๑) สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ๒๒) ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบ และแรงงานข้ามชาติ ๒๓) สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒๔) ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย ๒๕) ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่ ๒๖) ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก ๒๗) ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์ ๒๘) ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี ๒๙) ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี ๓๐) ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี ๓๑) ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น ๓๒) ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี ๓๓) ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา ๓๔) ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ๓๕) ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช ๓๖) ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา และ ๓๗) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย :

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยได้แบ่งแบบสอบถามเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา จำนวน ๕ ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความ (Open ended)

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory มี ๒ ปัจจัย ได้แก่

๒.๑ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ๕ ปัจจัย ได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ๒) ปัจจัยด้านการยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ๓) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Work itself) ๔) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ๕) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดให้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ๕ ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก มีข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๕ ข้อ

๒.๒ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ประกอบด้วย ๘ ปัจจัย ได้แก่ ๑) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๒) ปัจจัยด้านการเงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ๓) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) ปัจจัยด้านสถานภาพในการทำงาน ๖) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๗) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ ๘) ปัจจัยด้านสถานะส่วนตัว (Status) โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check List) ตามรายการที่กำหนดมาให้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ๕ ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก มีข้อคำถามทั้งสิ้น ๒๕ ข้อ

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า ๕ ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก มีข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๗ ข้อ

๔. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย :

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียด

๑. ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำราทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามสำหรับการศึกษาวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องฯ

๒. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้างต้น มาสร้างแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด และปลายปิด และมีเนื้อหาสาระ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น และพิจารณาความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไข

๓. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ :

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองกับข้าราชการและพนักงานราชการ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๕ คน และนำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Alpha) ตามวิธีการของ ครอนบาร์ค (Cronbach, ๑๙๗๐) และค่าอำนาจจำแนก ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นเป็นส่วน ๆ

๕. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. ขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้ง ๓๗ หน่วยงาน ให้พนักงานราชการ ทุกกลุ่มงาน ตอบแบบสำรวจออนไลน์ ได้ที่ เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ “แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” หรือ <http://bit.ly/๒FWQxGG> หรือ QR code

๒. รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสำรวจออนไลน์ จัดระเบียบข้อมูล แยกหมวดหมู่ตามตัวแปร และนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis)

๓. รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสำรวจออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของการตอบแบบสำรวจ และนำลกรหัสเพื่อนำสู่การวิเคราะห์และแปลผล โดยนำเสนอในรูปแบบค่าสถิติ พร้อมคำบรรยาย

๖. การวิเคราะห์ข้อมูล :

เมื่อนำผลการสำรวจจากแบบสำรวจออนไลน์ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้อง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ด้วยการนำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จำแนกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายให้เห็นลักษณะของข้อมูล

๒) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-square)

๓) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

๔) การวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis ด้วยวิธี Stepwise Method)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Interval) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ของการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย (ตัวแปรต้น) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานราชการกรมอนามัย (ตัวแปรตาม) ได้กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนสำหรับคำตอบจากแบบสอบถามไว้ ๕ ระดับ คือ ๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย และ ๑ = น้อยที่สุด

เนื่องจากการศึกษานี้กำหนดการแปลผลระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย (ตัวแปรต้น) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย (ตัวแปรตาม) ได้นำสูตรในการคำนวณหาช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละชั้น (อันตรภาคชั้น) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ ๒๕๕๓)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ผลของการแทนค่าสูตรดังกล่าวข้างต้น พบว่า ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละอันตรภาคชั้นมีค่าเท่ากับ ๐.๘ ดังนั้น ระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย (ตัวแปรต้น) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย (ตัวแปรตาม) จึงแสดงผลได้ ๕ ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๐ - ๕.๐๐	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๐ - ๔.๑๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๐ - ๓.๓๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๐ - ๒.๕๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๗๙	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๔ สมมติฐาน ดังนี้

๑) การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สังกัดหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-square) โดยการนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายต่อไป

๒) การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two - Factor Theory ได้แก่

๒.๑ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ/การยอมรับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายต่อไป

๒.๒ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายต่อไป

๓) การวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๓ ที่ว่า ตัวแปรจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ได้ดีกว่าการทำนายจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงตัวเดียว โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ว่าในจำนวนปัจจัยทั้งหมด ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยนำ เหล่านี้มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายต่อไป

๗. การเสนอผลงานวิจัย

ผู้ศึกษาจะทำการสรุปผลและรายงานการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เป็นลักษณะการบรรยาย ประกอบตาราง และเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

๘. สถานที่และระยะเวลาการวิจัย

สถานที่ดำเนินการวิจัย

ดำเนินการกับหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓๗ หน่วยงาน

ระยะเวลาที่ใช้การวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยนับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการวิจัยแล้วเสร็จสมบูรณ์ ไว้เป็นเวลา ๑๑ เดือน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๑

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นพนักงานราชการสังกัดกรมอนามัย จาก ๓๗ หน่วยงาน จำนวน ๓๒๓ คน โดยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ตัวแปรตาม) ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg’s Two – Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ตัวแปรต้น)

การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอข้อมูล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบการบรรยายประกอบตาราง โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (X^2 -test) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg’s Two – Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓ ข้อ นอกจากนี้ยังมีสถิติขั้นรองในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการวิเคราะห์สถิติทั้งหมดนี้ได้กระทำโดยรวมในแต่ละตอน รายด้าน และรายข้อ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจนที่สุด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ พรรณนาข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ ๒ พรรณนาข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg’s Two – Factor Theory ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ ๓ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอำนาจในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ ๔ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานเพื่อการตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

N แทน ประชากรที่ตอบแบบสำรวจ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ ๑ พรรณนาข้อมูลของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร ซึ่งเป็นพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามในตอนที่ ๑ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๒๓ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (๓๒๓)	ร้อยละ (%) ๑๐๐
๑. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๑๐	๓.๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔	๑.๒
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๑.๙
ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข	๕	๑.๕
กองการเจ้าหน้าที่	๔	๑.๒
สำนักงานเลขานุการกรม	๙	๒.๘
กองคลัง	๑๒	๓.๗
กองแผนงาน	๘	๒.๕
กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ	๔	๑.๒
กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ	๙	๒.๘
สำนักทันตสาธารณสุข	๕	๑.๕
สำนักโภชนาการ	๑๐	๓.๑
สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	๓	.๙
สำนักส่งเสริมสุขภาพ	๘	๒.๕
สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ	๑๒	๓.๗
สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	๐	๐
สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	๑๐	๓.๑
สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔	๑.๒
ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	๑๙	๕.๙
ศูนย์สื่อสารสาธารณะ	๙	๒.๘
ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	๔	๑.๒
ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	๑	.๓
ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	๒๐	๖.๒
ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	๑๕	๔.๖
ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	๒๑	๖.๕
ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	๖	๑.๙
ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	๑๑	๓.๔
ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	๓	.๙
ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี	๑๗	๕.๓
ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	๗	๒.๒
ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๑๔	๔.๓
ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๑๗	๕.๓
ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	๗	๒.๒
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง	๔	๑.๒
ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบฯ	๑๒	๓.๗
ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	๑๐	๓.๑
สำนักงานโครงการขับเคลื่อนกรมอนามัย ๔.๐ฯ	๓	.๙

๒. เพศ

ชาย	๗๘	๒๔.๑
หญิง	๒๔๕	๗๕.๙

๓. อายุ (ปี)

๒๐ - ๒๙ ปี	๑๐๒	๓๑.๕๘
๓๐ - ๓๙ ปี	๑๘๒	๕๖.๓๕
๔๐ ปีขึ้นไป	๓๙	๑๒.๐๗

อายุเฉลี่ย (\bar{X}) ๓๒.๕๖ ปี อายุสูงสุด (Max) = ๔๗ ปี อายุต่ำสุด (Min) = ๒๓ ปี

๔. อายุงาน (ปี)

ต่ำกว่า ๑ ปี	๓๘	๑๑.๗๖
๑ - ๕ ปี	๑๕๔	๔๗.๖๘
๖ - ๑๐ ปี	๙๖	๒๙.๗๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๓๕	๑๐.๘๔

อายุราชการเฉลี่ย (\bar{X}) ๔.๙๖ ปี อายุราชการสูงสุด (Max) = ๑๕ ปี อายุราชการต่ำสุด (Min) = น้อยกว่า ๑ ปี

๕. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๖	๘.๐
ปริญญาตรี	๒๗๐	๘๓.๖
ปริญญาโท	๒๗	๘.๔

จากตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

๑. หน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๖.๕ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี รองลงมา ร้อยละ ๖.๒ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก ร้อยละ ๕.๙ สังกัดศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย ร้อยละ ๕.๙ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี ร้อยละ ๕.๓ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช และน้อยที่สุดไม่มีพนักงานราชการกรมอนามัยตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักอนามัยผู้สูงอายุ

๒. เพศ พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก ร้อยละ ๗๕.๙ เป็นเพศหญิง และร้อยละ ๒๔.๑ เป็นเพศชาย

๓. อายุ พบว่า พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก ร้อยละ ๕๖.๓๕ มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี รองลงมา ร้อยละ ๓๑.๕๘ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี และร้อยละ ๑๒.๐๗ มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๓๒.๕๖ อายุสูงสุด ๔๗ ปี และอายุต่ำสุด ๒๓ ปี

๔. อายุงาน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก ร้อยละ ๔๗.๖๘ มีอายุราชการ ระหว่าง ๑ - ๕ ปี รองลงมา ร้อยละ ๒๙.๗๒ มีอายุราชการ ระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๑๑.๗๖ มีอายุราชการน้อยกว่า ๑ ปี และมีเพียงร้อยละ ๑๐.๘๔ เท่านั้นที่มีอายุราชการ ระหว่าง ๑๐ - ๑๕ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๖ อายุสูงสุด ๑๕ ปี และอายุต่ำสุดต่ำกว่า ๑ ปี

๕. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก ร้อยละ ๘๓.๖ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ ๘.๔ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีเพียงร้อยละ ๘.๐ เท่านั้นที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ ๒ พรรณนาข้อมูลตัวแปรที่ทำการศึกษา

๒.๑ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมรายปัจจัย ๒ ปัจจัย

๒.๑.๑ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มี ๕ ประเด็น ได้แก่ ๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ๒) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๑๕ ข้อ (ประเด็นละ ๓ ข้อ) โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor))

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ความสำเร็จของงาน (Achievement)	๓.๘๔	.๕๕๗	มาก
๒	การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition)	๓.๖๖	.๖๑๕	มาก
๓	ลักษณะของงาน (Work itself)	๓.๘๓	.๖๑๕	มาก
๔	ความรับผิดชอบ (Responsibility)	๓.๙๔	.๕๑๑	มาก
๕	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)	๓.๕๓	.๗๔๐	มาก
ภาพรวม		๓.๗๖	.๔๙๕	มาก

จากตารางที่ ๒ พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๔๙๕

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๑๑ รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน (Achievement) ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๕๗ สำหรับลักษณะของงาน (Work itself) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๕ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๕ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และที่น้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๔๐ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒.๑.๒ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) สถานภาพในการทำงาน

(Working Condition) ๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๗) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ ๘) สถานะส่วนตัว (Status) จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๒๕ ข้อ (ประเด็นละ ๓-๔ ข้อ) โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor))

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)	๓.๘๙	.๖๗๒	มาก
๒	เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary)	๓.๖๑	.๖๘๖	มาก
๓	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๗๔	.๖๖๗	มาก
๔	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๖	.๖๗๙	มาก
๕	สภาพในการทำงาน	๓.๕๗	.๗๑๘	มาก
๖	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)	๓.๖๔	.๖๔๔	มาก
๗	ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	๓.๕๒	.๖๒๖	มาก
๘.	สถานะส่วนตัว (Status)	๓.๘๗	.๖๘๗	มาก
ภาพรวม		๓.๗๓	.๕๐๐	มาก

จากตารางที่ ๓ พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๓ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๐๐

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๗๙๒ รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๒ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับสถานะส่วนตัว (Status) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๗ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๖๗ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล (Supervision) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๔๔ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๖ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๑๘ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และที่น้อยที่สุดได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๒๖ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒.๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายด้าน (๒ ปัจจัย ๑๓ ด้าน)

๒.๒.๑ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) จำแนกรายด้าน ๕ ด้าน

๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๔-๘

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความสำเร็จของงาน (Achievement)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	๓.๙๕	.๖๒๑	มาก
๒	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ	๓.๖๐	.๗๖๓	มาก
๓	งานที่ท่านทำ ช่วยส่งเสริมความรู้ ประสบการณ์ เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	๓.๙๗	.๗๓๗	มาก
ภาพรวม		๓.๘๔	.๕๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความสำเร็จของงาน (Achievement) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๕๖ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๓๗ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๒๑ สำหรับความอิสระในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๖๓ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การที่พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลทั่ว ๆ ไป จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นการยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๕๐	.๘๘๖	มาก
๒	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๘	.๗๑๕	มาก
๓	หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๓.๗๘	.๖๘๐	มาก
ภาพรวม		๓.๖๕	.๖๑๔	มาก

จากตารางที่ ๕ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นการยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๔ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นต่อหน่วยงานที่สังกัด ผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๐ รองลงมา มีความคิดเห็นต่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๑๕ สำหรับหน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๘๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นลักษณะของงาน (Work itself)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพราะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะของท่าน	๓.๗๗	.๗๐๗	มาก
๒	งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย ช่วยให้คุณมีความรู้ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์มากขึ้น	๓.๙๔	.๗๕๔	มาก

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปรผล
๓	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานที่ท่าน รับผิดชอบจนสำเร็จ	๓.๗๘	.๗๔๓	มาก
ภาพรวม		๓.๘๓	.๖๑๔	มาก

จากตารางที่ ๖ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นลักษณะของงาน (Work itself) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๔ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย ช่วยให้คุณมีความรู้ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์มากขึ้น ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๔ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบจนสำเร็จ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๕ สำหรับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพราะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๐๗ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความรับผิดชอบ (Responsibility)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปรผล
๑	หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรอย่างชัดเจน	๓.๗๑	.๗๔๔	มาก
๒	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ หน่วยงาน	๓.๙๘	.๖๗๑	มาก
๓	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้แล้วเสร็จ ภายในกำหนดเวลา	๔.๑๑	.๖๐๕	มาก
ภาพรวม		๓.๙๓	.๕๑๐	มาก

จากตารางที่ ๗ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๑๐ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๑๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๐๕ รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๑ สำหรับหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๔๔ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	งานที่ท่านรับผิดชอบส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	๓.๓๒	.๙๕๓	ปานกลาง
๒	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๓.๙๗	.๗๓๗	มาก
๓	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓.๓๑	.๙๒๔	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๕๓	.๗๔๐	มาก

จากตารางที่ ๘ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๔๐ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๗

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๓๗ รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๓๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๕๓ สำหรับการได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๓๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๒๔ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒.๒.๒ ปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) จำแนกรายด้าน ๘ ด้าน

๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่แสดงตามตารางที่ ๙-๑๖

ตารางที่ ๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	กรมอนามัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายไว้ชัดเจน และเหมาะสม	๓.๙๔	.๗๐๗	มาก
๒	กรมอนามัย มีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๘๗	.๗๕๖	มาก
๓	กรมอนามัย มีการประกาศนโยบาย ทิศทางอย่างชัดเจน กรณีมีการเปลี่ยนแปลงจะมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ได้ทันเวลา และทั่วถึง	๓.๘๖	.๗๕๖	มาก
ภาพรวม		๓.๘๙	.๖๗๑	มาก

จากตารางที่ ๙ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประเด็นนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๑ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบ ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๓๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๕๓ รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่แสดงตามตารางที่ ๙-๑๖

เท่ากับ ๓.๘๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๖ สำหรับกรมอนามัย มีการประกาศนโยบาย ทิศทางอย่างชัดเจน กรณีมีการเปลี่ยนแปลงจะมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจได้ทันเวลา และทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงาน ในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรืออัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนน ในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการ วิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปรผล
๑	กรมอนามัย มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	๓.๖๔	.๗๗๖	มาก
๒	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความ ยุติธรรม เทียบตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	๓.๖๗	.๘๐๗	มาก
๓	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และปริมาณ งานที่ท่านทำ	๓.๕๒	.๗๖๕	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๖๐	.๖๘๕	มาก

จากตารางที่ ๑๐ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความ คิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประเด็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๕ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมาก มีความคิดเห็นที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม เทียบตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๐๗ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๗๖ สำหรับ ความคิดเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านทำมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๖๕ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๔ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค่าจูน Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ ข้อแนะนำ แนวทาง ในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี มีความชัดเจน	๓.๖๖	.๗๙๔	มาก
๒	ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๓.๖๘	.๘๑๑	มาก
๓	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้รับผิดชอบงานของหน่วยงาน/กลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดีและเป็นผู้มีความสามารถ	๓.๘๕	.๗๘๕	มาก
๔	ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของงานที่ทำ	๓.๗๘	.๘๒๓	มาก
ภาพรวม		๓.๗๔	.๖๖๖	มาก

จากตารางที่ ๑๑ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๖๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาของผู้รับผิดชอบงานของหน่วยงาน/กลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดีและเป็นผู้มีความสามารถ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๘๕ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของงานที่ทำ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๒๓ สำหรับความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๑๑ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ ข้อแนะนำ แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๙๔ และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๒

ตารางที่ ๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	๓.๙๙	.๗๖๖	มาก
๒	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๓.๙๖	.๗๗๓	มาก
๓	เพื่อนร่วมงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓.๙๓	.๗๐๐	มาก
ภาพรวม		๓.๙๖	.๖๗๙	มาก

จากตารางที่ ๑๒ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๙ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๖๖ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าคุณมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๖๖ สำหรับ ความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๐๐ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๕) สถานภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๓

ตารางที่ ๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นสภาพในการทำงาน (Working Condition)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีกลิ่นเสียงรบกวน	๓.๖๒	.๘๔๕	มาก
๒	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๓.๕๒	.๘๑๗	มาก
๓	กรมอนามัย มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	๓.๕๗	.๘๔๔	มาก
ภาพรวม		๓.๕๖	.๗๑๗	มาก

จากตารางที่ ๑๓ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประเด็นสภาพในการทำงาน (Working Condition) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๑๗ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีกลิ่นเสียงรบกวน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๔๕ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการมอนามัย มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๔๔ สำหรับ ความคิดเห็นหน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๑๗ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะ หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๔

ตารางที่ ๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความท้าทายและตรงตามความถนัดของท่าน	๓.๗๑	.๖๘๔	มาก
๒	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	๓.๗๒	.๗๒๘	มาก
๓	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๔๙	.๘๔๖	มาก
ภาพรวม		๓.๖๔	.๖๔๓	มาก

จากตารางที่ ๑๔ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประเด็นการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๔๓ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมาก มีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๒๘ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าคุณได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความท้าทายและตรงตามความถนัดของท่าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๔ สำหรับ ความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๔๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๔๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๗) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงของการปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อ มารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงตามตารางที่ ๑๕

ตารางที่ ๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๓.๓๖	.๘๔๖	ปานกลาง
๒	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน มีคุณค่า และเกิดประโยชน์	๓.๗๘	.๖๙๓	มาก
๓	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๓.๔๒	.๗๗๐	มาก
ภาพรวม		๓.๕๒	.๖๒๕	มาก

จากตารางที่ ๑๕ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ประเด็นการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ .๖๒๕ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าการงานที่รับผิดชอบ มีความยั่งยืน มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๙๓ รองลงมา มีความคิดเห็นเห็นว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๔๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๗๐ สำหรับความคิดเห็นว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๓๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๔๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๘) สถานะส่วนตัว (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เกิดความรู้สึกต่องาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่แสดงตามตารางที่ ๑๖

ตารางที่ ๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นสถานะส่วนตัว (Status)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านสามารถเดินทางไป-กลับเพื่อปฏิบัติงานได้สะดวก	๓.๙๓	.๘๖๘	มาก
๒	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	๓.๘๐	.๘๑๓	มาก
๓	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	๓.๘๖	.๗๙๐	มาก
ภาพรวม		๓.๘๖	.๖๘๖	มาก

จากตารางที่ ๑๖ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ประเด็นสถานะส่วนตัว (Status) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ .๖๘๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นที่สามารถเดินทางไป-กลับเพื่อการปฏิบัติงานได้สะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๖๘ รองลงมาที่มีความคิดเห็นที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๐ สำหรับ ความคิดเห็นว่าการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๑๓ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒.๓ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม(ออนไลน์) จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๓ ของประชากรทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๗

ตารางที่ ๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย(\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ภาพรวม ๓ ด้าน)

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๐๑	.๕๑๐	มาก
๒	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๓.๗๐	.๕๓๙	มาก
๓	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๓.๔๙	.๖๐๑	มาก
ภาพรวม		๓.๗๓	.๔๗๗	มาก

จากตารางที่ ๑๗ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ภาพรวมระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๓ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๔๗๗

เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก แสดงความคิดเห็นว่ามีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ในประเด็น “ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร” มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๐๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .๕๑๐ รองลงมา แสดงความคิดเห็นว่ามีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๓๙ สำหรับความคิดเห็นว่าความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความผูกพันในระดับมากเช่นเดียวกัน คือ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๔๙ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .๖๐๑

๒.๔ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำแนกรายประเด็น ๓ ประเด็น

๒.๔.๑ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึง ความรู้สึกห่วงใยต่อความ เป็นไปขององค์กร วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๖ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับการแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสามารถแสดงผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๑๘

ตารางที่ ๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร”

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปรผล
๑	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๔.๑๑	.๖๒๒	มาก
๒	ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๘	.๖๐๙	มาก
๓	ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระที่มากกว่าเดิม	๔.๐๖	.๖๓๘	มาก
๔	ท่านใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒๐	.๖๒๒	มากที่สุด
๕	การปฏิบัติงานของท่านคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	๔.๑๖	.๕๙๙	มาก
๖	ท่านรู้สึกว่ายากอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณ หรือ นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	๓.๔๐	.๙๘๐	มาก
ภาพรวม		๔.๐๑	.๕๑๐	มาก

จากตารางที่ ๑๘ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ประเด็น “ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร” มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๐๑ และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๑๐ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๒๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .๖๒๒ รองลงมา แสดงความคิดเห็นว่าได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๑๘ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๐๙ และความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานของท่านคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๑๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๙๙ ความคิดเห็นว่าท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๑๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๒๒ มีความคิดเห็นในระดับมาก ความคิดเห็นว่าท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระที่มากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๐๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๓๘ มีความคิดเห็นในระดับมาก และความคิดเห็นว่า รู้สึกว่าอยากอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๔๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๙๘๐ มีความคิดเห็นในระดับมากเช่นเดียวกัน

๒.๔.๒ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

หมายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร วัตถุประสงค์โดยใช้อ้างอิง ๖ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมอณามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๑๙

ตารางที่ ๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขประเด็น “ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร”

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด	๓.๕๗	.๗๙๙	มาก
๒	ท่านมีโอกาสและภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๓.๘๐	.๗๒๕	มาก
๓	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เสมอ	๔.๐๐	.๕๗๙	มาก
๔	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมต่อการปฏิบัติงาน	๓.๕๘	.๗๕๓	มาก
	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๓.๔๖	.๗๘๕	มาก
๖	ท่านภูมิใจ/เต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงาน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีนวัตกรรม	๓.๘๒	.๖๕๗	มาก
ภาพรวม		๓.๗๐	.๕๓๙	มาก

จากตารางที่ ๑๙ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมอณามัย ประเด็น “ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร” มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๓๙ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า มีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เสมอ มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๔.๐๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .๕๗๙ รองลงมา แสดงความคิดเห็นว่าภูมิใจ/เต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงาน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีนวัตกรรม มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๒ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๕๗ มีความคิดเห็นในระดับมาก ความคิดเห็นว่า มีโอกาสและภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๒๕ มีความคิดเห็นในระดับมาก ความคิดเห็นว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๓ มีความคิดเห็นในระดับมาก ความคิดเห็นว่าท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๗ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๙๙ มีความคิดเห็นในระดับมาก และความคิดเห็นว่า ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๔๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๘๕ มีความคิดเห็นในระดับมาก

๒.๔.๓ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๕ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๒๐

ตารางที่ ๒๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร”

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรตลอดไป ถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับหน่วยงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า	๓.๓๖	.๙๓๖	ปานกลาง
๒	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานในองค์กรนี้	๓.๘๐	.๗๓๗	มาก
๓	ท่านไม่คิดลาออกถึงแม้จะพบปัญหาขององค์กร/เพื่อนร่วมงาน	๓.๒๔	.๗๓๗	ปานกลาง
๔	ท่านไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์ องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๖	๑.๐๕๕	มาก
๕	ท่านรู้สึกกระตือรือร้น เมื่อทราบว่าการทำงาน ขององค์กรไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค	๓.๔๐	.๙๔๘	มาก
ภาพรวม		๓.๔๙	.๖๐๑	มาก

จากตารางที่ ๒๐ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ประเด็น “ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร” มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๔๙ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๐๑ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก แสดงความคิดเห็นว่า ครอบครัวยุติและสนับสนุนการทำงานในองค์กรนี้ มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .๗๓๗ รองลงมา แสดงความคิดเห็นว่าท่านไม่ร่วมวิพากษ์วิจารณ์ องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ ๑.๐๕๕ และความคิดเห็นว่าท่านรู้สึกกระตือรือร้น เมื่อทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๔๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๙๔๘ มีความผูกพันในระดับมาก ความคิดเห็นว่าเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรตลอดไป ถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับหน่วยงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๓๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๙๓๖ และความคิดเห็นว่าท่านไม่คิดลาออกถึงแม้จะพบปัญหาขององค์กร/เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๒๔ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๓๗ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา และหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สถิติที่นำมาวิเคราะห์ คือ ค่าไคสแควร์ (X^2 - test) ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏตามตารางที่ ๒๑-๒๕

ค่าไคสแควร์ (X^2 - test) หมายถึง สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพียงกลุ่มหรือสองกลุ่ม จะใช้ทดสอบด้วยค่า Z-test หรือ T-test ข้อมูลที่นำมาทดสอบนั้น จะต้องเป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับการวัด (Measurement Scale) ระดับอันตรภาคชั้น (Interval Scale) หรือระดับอัตราส่วน (Ratio Statistics) โดยเป็นสถิติที่ไม่คำนึงถึงลักษณะการแจกแจงของประชากร

ในงานวิจัยบางเรื่องข้อมูลอาจอยู่ในรูปของความถี่ที่เป็นอิสระต่อกัน (Discrete Data) เป็นข้อมูลที่อยู่ในระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือ ข้อมูลเรียงลำดับ (Ordinal Scale) การทดสอบข้อมูลในลักษณะนี้จะเป็นการทดสอบว่าข้อมูลที่ได้เป็นไปตามคาดหวัง (Expected) ไว้หรือไม่ หรืออาจจะทดสอบว่าตัวแปร (Variable) มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ข้อมูลดังกล่าวไม่สามารถทดสอบได้ด้วย Z-test หรือ T-test ซึ่งเป็นสถิติแบบพารามิตริก (Parametric Statistics) แต่จะสามารถทดสอบได้ด้วย “ไคสแควร์ (X^2 - test) ซึ่งเป็นสถิติแบบนอนพารามิตริก (Nonparametric Statistics) โดยเป็นสถิติที่ไม่คำนึงถึงลักษณะของการแจกแจงประชากร

ตารางที่ ๒๑ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X^2 - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
สำนักคณะกรรมการ	-	-	๔	๔	๒	๑๐	
ผู้ทรงคุณวุฒิ			(๑.๒๔)	(๑.๒๔)	(๐.๖๒)	(๓.๑๐)	
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	๔	-	๔	
				(๑.๒๔)	-	(๑.๒๔)	

หน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X ² - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-	๑ (๐.๓๑)	-	๔ (๑.๒๔)	๑ (๐.๓๑)	๖ (๑.๘๙)	
ศูนย์บริหารกฎหมาย สาธารณสุข	-	-	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	-	๕ (๑.๕๕)	
กองการเจ้าหน้าที่	-	-	๑ (๐.๓๑)	๒ (๐.๖๒)	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	
สำนักงานเลขานุการกรม	-	-	๑ (๐.๓๑)	๗ (๒.๑๗)	๑ (๐.๓๑)	๙ (๒.๗๙)	
กองคลัง	-	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	๖ (๑.๘๖)	๑ (๐.๓๑)	๑๒ (๓.๗๒)	
กองแผนงาน	-	-	๑ (๐.๓๑)	๗ (๒.๑๗)	-	๘ (๒.๔๘)	
กองกิจกรรมทางกาย เพื่อสุขภาพ	-	-	๒ (๐.๖๒)	๑ (๐.๓๑)	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	
กองประเมินผลกระทบ ต่อสุขภาพ	-	๑ (๐.๓๑)	๒ (๐.๖๒)	๔ (๑.๒๔)	๒ (๐.๖๒)	๙ (๒.๗๙)	
สำนักทันตสาธารณสุข	-	-	๒ (๐.๖๒)	๓ (๐.๙๓)	-	๕ (๑.๕๕)	
สำนักโภชนาการ	-	-	๑ (๐.๓๑)	๘ (๒.๔๘)	๑ (๐.๓๑)	๑๐ (๓.๑๐)	
สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	-	-	๒ (๐.๖๒)	๑ (๐.๓๑)	-	๓ (๐.๙๓)	
สำนักส่งเสริมสุขภาพ	-	-	๑ (๐.๓๑)	๖ (๑.๘๖)	๑ (๐.๓๑)	๘ (๒.๔๘)	
สถาบันพัฒนาอนามัยเด็ก แห่งชาติ	-	-	๓ (๐.๙๓)	๖ (๑.๘๖)	๓ (๐.๙๓)	๑๒ (๓.๗๒)	
สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	-	-	-	-	-	-	
สำนักสุขาภิบาลอาหาร และน้ำ	-	-	๑ (๐.๓๑)	๘ (๒.๔๘)	๑ (๐.๓๑)	๑๐ (๓.๑๐)	
สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	-	-	๑ (๐.๓๑)	๓ (๐.๙๓)	-	๔ (๑.๒๔)	
ศูนย์ห้องปฏิบัติการ กรมอนามัย	-	-	๖ (๑.๘๖)	๑๓ (๔.๐๒)	-	๑๙ (๕.๘๘)	๕๖๑๗.๓๖๙
ศูนย์สื่อสารสาธารณะ	-	-	๓ (๐.๙๓)	๕ (๑.๕๕)	๑ (๐.๓๑)	๙ (๒.๗๙)	

หน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X ² - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	-	-	๑ (๐.๓๑)	๒ (๐.๖๒)	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	-	-	๑ (๐.๓๑)	-	-	๑ (๐.๓๑)	
ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	-	-	๓ (๐.๙๓)	๑๖ (๔.๙๕)	๑ (๐.๓๑)	๒๐ (๖.๑๙)	
ศูนย์อนามัยที่ ๓ นครสวรรค์	-	-	๒ (๐.๖๒)	๑๐ (๓.๑๐)	๓ (๐.๙๓)	๑๕ (๔.๖๔)	
ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	-	-	๓ (๐.๙๓)	๑๒ (๓.๗๒)	๖ (๑.๘๖)	๒๑ (๖.๕๐)	
ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	-	-	๒ (๐.๖๒)	๒ (๐.๖๒)	๒ (๐.๖๒)	๖ (๑.๘๖)	
ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	-	-	๒ (๐.๖๒)	๕ (๑.๕๕)	๔ (๑.๒๔)	๑๑ (๓.๔๑)	
ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	-	-	-	๑ (๐.๓๑)	๒ (๐.๖๒)	๓ (๐.๙๓)	
ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี	-	-	๑ (๐.๓๑)	๑๕ (๔.๖๔)	๑ (๐.๓๑)	๑๗ (๕.๒๖)	
ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	-	-	๑ (๐.๓๑)	๖ (๑.๘๖)	-	๗ (๒.๑๗)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	-	-	๖ (๑.๘๖)	๗ (๒.๑๗)	๑ (๐.๓๑)	๑๔ (๔.๓๓)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	-	-	๓ (๐.๙๓)	๑๑ (๓.๔๑)	๓ (๐.๙๓)	๑๗ (๕.๒๖)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	-	-	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	๒ (๐.๖๒)	๗ (๒.๑๗)	
สถาบันพัฒนาสุขภาพ เขตเมือง	-	-	-	๔ (๑.๒๔)	-	๔ (๑.๒๔)	
ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบฯ	-	-	๒ (๐.๖๒)	๗ (๒.๑๗)	๓ (๐.๙๓)	๑๒ (๓.๗๒)	
ศูนย์ทันตสาธารณสุขฯ	-	-	๓ (๐.๙๓)	๗ (๒.๑๗)	-	๑๐ (๓.๑๐)	
สำนักงานโครงการ ขับเคลื่อนกรมอนามัย๔.๐ฯ	-	-	-	๒ (๐.๖๒)	๑ (๐.๓๑)	๓ (๐.๙๓)	
รวม	-	๓ (๐.๙๓)	๖๗ (๒๐.๗๔)	๒๐๗ (๖๔.๐๙)	๔๖ (๑๔.๒๔)	๓๒๓ (๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๒๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนมากร้อยละ ๖.๕๐ พนักงานราชการที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ ๖.๑๙ พนักงานราชการที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก ร้อยละ ๕.๘๘ พนักงานราชการที่สังกัดศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก ร้อยละ ๕.๒๖ พนักงานราชการที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๘ อุตรธานี และศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมากที่สุดเท่ากัน และมีเพียงร้อยละ ๐.๓๑ พนักงานราชการ ที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองคลัง และกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับน้อยที่เท่ากัน

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๒ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

เพศ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X ² - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ชาย	-	๑ (๐.๓๑)	๑๑ (๓.๔๑)	๕๑ (๑๕.๗๙)	๑๕ (๔.๖๔)	๗๘ (๒๔.๑๕)	๑๗๐.๐๓๓
หญิง	-	๒ (๐.๖๒)	๕๕ (๑๗.๐๓)	๑๕๖ (๔๘.๓๐)	๓๒ (๙.๙๑)	๒๔๕ (๗๕.๘๕)	
รวม	-	๓ (๐.๙๓)	๖๖ (๒๐.๔๓)	๒๐๗ (๕๖.๐๙)	๔๗ (๑๔.๕๕)	๓๒๓ (๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๒๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนมากร้อยละ ๔๘.๓๐ พนักงานราชการที่เป็นเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ ๑๗.๐๓ พนักงานราชการที่เป็นเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง ร้อยละ ๙.๙๑ พนักงานราชการที่เป็นเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๑๕.๗๙ พนักงานราชการที่เป็นเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก ร้อยละ ๔.๖๔ พนักงานราชการที่เป็นเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓.๔๑ พนักงานราชการที่เป็นเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ ๐.๓๑ พนักงานราชการที่เป็นเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับน้อย

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า เพศที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๓ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

อายุ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X ² - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
อายุ ๒๐ - ๒๙ ปี	-	๑ (๐.๓๑)	๑๗ (๕.๒๖)	๗๒ (๒๒.๒๙)	๑๒ (๓.๗๒)	๑๐๒ (๓๑.๕๘)	
อายุ ๓๐ - ๓๙ ปี	-	๑ (๐.๓๑)	๔๕ (๑๓.๙๓)	๑๐๙ (๓๓.๗๕)	๒๗ (๘.๓๖)	๑๘๒ (๕๖.๓๕)	๓๗๒๙.๓๖๐
อายุ ๔๐ ปีขึ้นไป	-	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	๒๖ (๘.๐๕)	๘ (๒.๔๘)	๓๙ (๑๒.๐๗)	
รวม	-	๓ (๐.๙๓)	๖๖ (๒๐.๔๓)	๒๐๗ (๖๔.๐๙)	๔๗ (๑๔.๕๕)	๓๒๓ (๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๒๓ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนมากร้อยละ ๓๓.๗๕ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ ๒๒.๒๙ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก ร้อยละ ๑๓.๙๓ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๓๖ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘.๐๕ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก ร้อยละ ๕.๒๖ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ ๐.๓๑ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี อายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี และที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับน้อยที่เท่ากัน

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๔ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

อายุงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X ² - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ต่ำกว่า ๑ ปี	-	-	๗ (๒.๑๗)	๒๕ (๗.๗๔)	๖ (๑.๘๖)	๓๘ (๑๑.๗๖)	
๑-๕ ปี	-	๑ (๐.๓๑)	๒๘ (๘.๖๗)	๑๐๔ (๓๒.๒๐)	๒๑ (๖.๕๐)	๑๕๔ (๔๗.๖๘)	
๖-๑๐ ปี	-	๑ (๐.๓๑)	๑๖ (๔.๙๕)	๖๕ (๒๐.๑๒)	๑๔ (๔.๓๓)	๙๖ (๒๙.๗๒)	๒๓๗๕.๕๕๔๓
๑๑-๑๕ ปี	-	-	๑๖ (๔.๙๕)	๑๓ (๔.๐๒)	๖ (๑.๘๖)	๓๕ (๑๐.๘๔)	
รวม	-	๒ (๐.๖๒)	๖๗ (๒๐.๗๔)	๒๐๗ (๖๔.๐๙)	๔๗ (๑๔.๕๕)	๓๒๓ (๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๒๔ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนมากร้อยละ ๓๒.๒๐ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ ๒๐.๑๒ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก ร้อยละ ๘.๖๗ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑-๕ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๗.๗๔ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานต่ำกว่า ๑ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก ร้อยละ ๖.๕๐ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด และมีเพียง ร้อยละ ๐.๓๑ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี และที่มีอายุงานระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับน้อย

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๕ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ระดับการศึกษา	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X ² - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	๑ (๐.๓๑)	๕ (๑.๕๕)	๑๕ (๔.๖๔)	๕ (๑.๕๕)	๒๖ (๘.๐๕)	
ปริญญาตรี	-	๒ (๐.๖๒)	๕๔ (๑๖.๗๒)	๑๗๕ (๕๔.๑๘)	๓๙ (๑๒.๐๗)	๒๗๐ (๘๓.๕๙)	๒๙๔.๔๑๗
ปริญญาโท	-	-	๗ (๒.๑๗)	๑๗ (๕.๒๖)	๓ (๐.๙๓)	๒๗ (๘.๓๖)	
รวม	-	๓ (๐.๙๓)	๖๖ (๒๐.๔๓)	๒๐๗ (๖๔.๐๙)	๔๗ (๑๔.๕๕)	๓๒๓ (๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๒๕ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนมากร้อยละ ๕๔.๑๘ พนักงานราชการกรมอนามัย ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก รองลงมาร้อยละ ๑๖.๗๒ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๑๒.๐๗ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๕.๒๖ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก ร้อยละ ๔.๖๔ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก และมีเพียงร้อยละ ๐.๓๑ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับน้อย

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่จบการศึกษาที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๕ ตัวแปร ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ อายุงาน และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง ๕ ตัวแปร

๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๒ คือ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two – Factor Theory ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ๒ ปัจจัย ได้แก่

๑) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประกอบด้วยตัวแปร ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ๒) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ซึ่งมีระดับการวัดแบบช่วงมาตรฐาน (Interval Scale) มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)

๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วยตัวแปร ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) สภาพภาพในการทำงาน ๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๗) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ ๘) สถานะส่วนตัว (Status) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หมายถึง ดัชนีที่ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวหรือมากกว่าสองตัว ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้จะมีค่าอยู่ระหว่าง -๑ ถึง +๑ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในทางกลับกัน คือ ค่าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีก

ตัวหนึ่งมีค่าต่ำ และค่าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าต่ำ ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน คือ ค่าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงด้วย และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏในตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๖ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย	ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ๕ ด้าน				
	ความสำเร็จ ของงาน (Achievement)	การยกย่องนับ ถือ/การ ยอมรับ (Recognition)	ลักษณะของ งาน (Work itself)	ความรับผิดชอบ (Responsibility)	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน (Advancement)
ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย	.๕๖๕***	.๖๑๑***	.๖๒๗***	.๕๘๔***	.๕๗๑***

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

จากตารางที่ ๒๖ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ ๒ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๖๕$) หมายความว่า องค์กรที่มีความสำเร็จของงาน (Achievement) ที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๒) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๑๑$) หมายความว่า องค์กรที่มีการยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๓) ลักษณะของงาน (Work itself) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๒๗$) หมายความว่า องค์กรที่มีการลักษณะของงาน (Work itself) ที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๘๔$) หมายความว่า องค์กรที่มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๗๑$) หมายความว่า องค์กรที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๒ ได้ว่า **ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor)** ประกอบด้วยตัวแปร ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ๒) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

ตารางที่ ๒๗ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย	ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ๘ ด้าน							
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย	.๖๓๙***	.๕๗๑***	.๕๒๘***	.๔๖๐***	.๕๐๒***	.๖๗๗***	.๖๔๐***	.๕๑๗***

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

หมายเหตุ : ตัวแปรที่ ๑ หมายถึง นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

ตัวแปรที่ ๒ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary)

ตัวแปรที่ ๓ หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ ๔ หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรที่ ๕ หมายถึง สถานภาพในการทำงาน

ตัวแปรที่ ๖ หมายถึง การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)

ตัวแปรที่ ๗ หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

ตัวแปรที่ ๘ หมายถึง สถานะส่วนตัว (Status)

จากตารางที่ ๒๗ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ ๒ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๓๙$) หมายความว่า องค์กรที่มีนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๗๑$) หมายความว่า องค์กรที่มีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๒๘$) หมายความว่า องค์กรที่บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๔๖๐$) หมายความว่า องค์กรที่บุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๕) สถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๐๒$) หมายความว่า องค์กรที่มีสถานภาพในการทำงานที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๗๗$) หมายความว่า องค์กรที่มีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ที่ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๗) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๔๐$) หมายความว่า องค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

๘) สถานะส่วนตัว (Status) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๑๗$) หมายความว่า องค์กรที่มีสถานะส่วนตัว (Status) ดี จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการดีด้วย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๒ ได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วยตัวแปร ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) สถานภาพในการทำงาน ๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๗) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ ๘) สถานะส่วนตัว (Status) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

๓.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๓ คือ ตัวแปรจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ได้ดีกว่าการทำนายจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงตัวเดียว

๓.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน (Stepwise) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในตารางที่ ๒๘

ตารางที่ ๒๘ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปรทำนาย	R	R^2 (ร้อยละ)	R^2 - Change (ร้อยละ)	F
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)	.๔๕๙	๔๕.๗	-	๒๗๑.๙๗๑***
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)	.๕๕๗	๕๕.๕	๙.๘๐	๗๑.๔๗๖***
ลักษณะของงาน (Work itself)	.๖๐๔	๖๐.๑	๔.๖๐	๓๗.๗๙๓***
สถานะส่วนตัว (Status)	.๖๓๐	๖๒.๕	๒.๔๐	๒๑.๙๐๓***
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	.๖๔๑	๖๓.๕	๑.๐	๙.๕๒๘*
ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	.๖๔๗	๖๔.๐	๐.๕	๕.๖๙๙*

* $p < ๐.๐๕$ ** $p < ๐.๐๑$ *** $p < ๐.๐๐๑$

จากตารางที่ ๒๘ เป็นผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตามสมมติฐานที่ ๓ เพื่อหาตัวแปรที่ร่วมกันทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ จำนวน ๔ ตัวแปร ได้แก่ ๑) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๒) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) สถานะส่วนตัว (Status) ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ ตัวแปร ได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ๒) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวแปรทำนายแต่ละตัว พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรทำนายที่ ๑ คือ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๔๕.๗

ตัวแปรทำนายที่ ๒ คือ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๘๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๕๕.๕

ตัวแปรทำนายที่ ๓ คือ ลักษณะของงาน (Work itself) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๖๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ และตัวแปรที่ ๒ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๐.๑

ตัวแปรทำนายที่ ๔ คือ สถานะส่วนตัว (Status) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ตัวแปรที่ ๒ และตัวแปรที่ ๓ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๒.๕

ตัวแปรทำนายที่ ๕ คือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ตัวแปรที่ ๒ ตัวแปรที่ ๓ และตัวแปรทำนายที่ ๔ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๓.๕

ตัวแปรทำนายที่ ๖ คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ตัวแปรที่ ๒ ตัวแปรที่ ๓ ตัวแปรที่ ๔ และตัวแปรทำนายที่ ๕ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๔.๐

ตารางที่ ๒๙ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (B) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (SEb) ค่าการทดสอบความมีนัยสำคัญการถดถอย (t) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำงาน (SEest) และค่าคงที่ของสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปรทำนาย	b	B	SEb	t
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)	.๕๐๒	.๖๗๗	.๐๓๐	๑๖.๔๕๒***
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)	.๒๖๙	.๓๗๙	.๐๓๒	๘.๔๕๔***
ลักษณะของงาน (Work itself)	.๒๑๔	.๒๗๕	.๐๓๕	๖.๑๔๘***
สถานะส่วนตัว (Status)	.๑๒๗	.๑๘๓	.๐๒๗	๔.๖๘๐***
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	.๑๒๘	.๑๓๗	.๐๔๒	๓.๐๘๗*
ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	.๐๙๐	.๑๑๘	.๐๓๘	๒.๓๘๗*

. *p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

R = .๖๔๗ R^2 = .๖๔.๐ a = ๔๕.๗ SEest = ๑๖.๘๗

จากตารางที่ ๒๙ ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย พบว่า ตัวแปรทำนาย ทั้ง ๖ ตัวแปร ได้แก่ ๑) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๒) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) สถานะส่วนตัว (Status) ๕) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ๖) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ที่มีผลทางบวกต่อค่าคงที่ของสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ๐.๐๐๑ ๐.๐๐๑ ๐.๐๐๑ ๐.๐๕ และ ๐.๐๕ ตามลำดับ

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ} &= ๔๕.๗๑ + .๕๐๒ (\text{การบังคับบัญชาและการ} \\ \text{กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข} &\quad \text{ควบคุมดูแล}) + .๒๖๙ (\text{นโยบายและการ} \\ &\quad \text{บริหารงาน}) + .๒๑๔ (\text{ลักษณะงาน}) + .๑๒๗ \\ &\quad (\text{สถานะส่วนตัว}) + .๑๒๘ (\text{ความรับผิดชอบ}) + \\ &\quad .๐๙๐ (\text{ความมั่นคงในการทำงาน}) \end{aligned}$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย} &= .๖๗๗ (\text{การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล}) + \\ \text{กระทรวงสาธารณสุข} &\quad .๓๗๙ (\text{นโยบายและการบริหารงาน}) + .๒๗๕ \\ &\quad (\text{ลักษณะงาน}) + .๑๘๓ (\text{สถานะส่วนตัว}) + \\ &\quad .๑๓๗ (\text{ความรับผิดชอบ}) + .๑๑๘ (\text{ความมั่นคง} \\ &\quad \text{ในการทำงาน}) \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ ๒๙ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ๐.๐๐๑ ๐.๐๐๑ ๐.๐๐๑ ๐.๐๕ และ ๐.๐๕ จำนวน ๖ ตัวแปร ได้แก่ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ลักษณะของงาน (Work itself) สถานะส่วนตัว (Status) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ตามลำดับ

ข้อพิจารณาดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ตัวแปรต้นหลายตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข) ได้ดีกว่าตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียว

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ทั้งหมด โดยสรุปแต่ละสมมติฐาน ดังนี้

สรุปตามสมมติฐานที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูล “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๕ ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๑ ปฏิเสธสมมติฐานอย่างชัดเจน เนื่องจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปตามสมมติฐานที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูล “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg’s Two Factor Theory กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” พบว่า

- **ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor)** ประกอบด้วยตัวแปร ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ๒) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

- **ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)** ประกอบด้วยตัวแปร ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) สถานภาพในการทำงาน ๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๗) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ ๘) สถานะส่วนตัว (Status) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๒ สนับสนุนสมมติฐานอย่างชัดเจน เนื่องจากตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg’s Two Factor Theory ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

สรุปตามสมมติฐานที่ ๓ ตัวแปรจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg’s Two Factor Theory (ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดีกว่าการทำนายจากตัวแปรใด ตัวแปรหนึ่งเพียงตัวแปรเดียว ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ ๓ สนับสนุนสมมติฐานอย่างชัดเจน กล่าวคือ การใช้ตัวแปร ๑๘ ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้มากกว่า การทำนายด้วยตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง เพียงตัวแปรเดียว

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาบรรยาย (Descriptive) ใช้รูปแบบการวิจัยประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรตัวอย่างในช่วงเวลาหนึ่งพร้อมกันทั้งหมดเพียงครั้งเดียว การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อสรุปของการศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อไป

การศึกษานี้ได้ดำเนินการในหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๓๗ หน่วยงาน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ได้แก่ พนักงานราชการ จำนวน ๕๑๐ คน เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจออนไลน์ (Google form) มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๓๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๓ จากจำนวนประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดลองกับข้าราชการและพนักงานราชการ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๕ คน และนำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Alpha) ตามวิธีการของครอนบาร์ค (Cronbach, ๑๙๗๐) และค่าอำนาจจำแนก โดยการทดสอบค่า t (Separated t-test) ที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการค่าความเชื่อมั่นเป็นส่วน ๆ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นมีดังนี้คือ

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ตัวแปรต้น (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรฯ) ได้แก่	
ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)	
● ความสำเร็จของงาน (Achievement)	.๘๑๙
● การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition)	.๘๗๔
● ลักษณะของงาน (Work itself)	.๙๕๓
● ความรับผิดชอบ (Responsibility)	.๘๑๒
● ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)	.๙๒๔

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	
● นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)	๐.๘๔๔
● เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary)	๐.๙๕๑
● ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๐.๘๕๓
● ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๐.๗๙๕
● สถานภาพในการทำงาน	๐.๗๘๙
● การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)	๐.๘๙๔
● ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	๐.๙๑๕
● สถานะส่วนตัว (Status)	๐.๘๘๑
● สถานะส่วนตัว (Status)	๐.๘๑๒
ตัวแปรตาม (ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรฯ)	
● ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๐.๙๕๖
● ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๐.๙๗๓
● ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๐.๙๙๑

สำหรับแบบสอบถาม ได้จำแนกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรต้น และแบบสอบถามตัวแปรตาม ซึ่งแบบสอบถาม ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่ ๑) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และสถานะส่วนตัว (Status)

สำหรับแบบสอบถามตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ได้ข้อสรุปผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ซึ่งสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

๑. สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ

๑.๑ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาในภาพรวม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่**ระดับมาก** มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๓ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๔๗๗

๑.๒ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัจจัย ๒ กลุ่ม ได้แก่ ๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ๒) ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็น คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ สถานะส่วนตัว (Status) จากการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

๑.๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ทำการศึกษา เป็นพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย จำนวน ๕๐๕ คน มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๓๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙๖ โดยผลการศึกษา พบว่า ส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๖.๕ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี รองลงมา ร้อยละ ๖.๒ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก ร้อยละ ๕.๙ สังกัดศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย ร้อยละ ๕.๓ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช และพบว่า สังกัดอนามัยผู้สูงอายุ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจดังกล่าว โดยผู้ตอบแบบสำรวจส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๕.๙ เพศชาย ร้อยละ ๒๔.๑ มีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี ร้อยละ ๕๖.๓๕ รองลงมา ร้อยละ ๓๑.๕๘ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี และร้อยละ ๑๒.๐๗ มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๓๒.๕๖ อายุสูงสุด ๔๗ ปี และอายุต่ำสุด ๒๓ ปี เมื่อพิจารณาถึงอายุงาน พบว่า ส่วนมาก ร้อยละ ๔๗.๖๘ มีอายุงานอยู่ระหว่าง ๑ - ๕ ปี รองลงมา ร้อยละ ๒๙.๗๒ มีอายุงาน ระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๑๑.๗๖ มีอายุงานน้อยกว่า ๑ ปี และมีเพียงร้อยละ ๑๐.๘๔ เท่านั้น ที่มีอายุงานระหว่าง ๑๐ - ๑๕ ปี อายุงานเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๖ อายุงานสูงสุด ๑๕ ปี และอายุงานต่ำสุดต่ำกว่า ๑ ปี สำหรับระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมาก ร้อยละ ๘๓.๖ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ ๘.๔ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีเพียงร้อยละ ๘.๐ เท่านั้น ที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๕ ตัวแปร ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ อาชีพ และการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง ๕ ตัวแปร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ ๑ ที่ว่า “ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”

๑.๒.๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็นได้แก่

๑) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวม พบว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๔๙๕ และเมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า

๑) ความสำเร็จของงาน (Achievement) ค่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๕๗

๒) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๕

๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๕

๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๑๑

๕) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๔๐

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สันนิษฐานสมมติฐานที่ ๒ คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ สถานะส่วนตัว (Status) สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวม พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๓ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๐๐ และเมื่อจำแนกรายประเด็น พบว่า

๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๒ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๖๗ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๙ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๕) สถานภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๗๑๘ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๔๔ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๗) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๒๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๘) สถานะส่วนตัว (Status) มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๘๗ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factors) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สันนิษฐานสมมติฐานที่ ๒ คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ สถานะส่วนตัว (Status) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

๑.๓ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ จำนวน ๔ ตัวแปร ได้แก่ ๑) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๒) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) สถานะส่วนตัว (Status) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ ตัวแปร ได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ๒) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรทำนายที่ ๑ คือ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๔๕.๗

ตัวแปรทำนายที่ ๒ คือ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๘๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๕๕.๕

ตัวแปรทำนายที่ ๓ คือ ลักษณะของงาน (Work itself) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๖๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ และตัวแปรที่ ๒ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๐.๑

ตัวแปรทำนายที่ ๔ คือ สถานะส่วนตัว (Status) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ตัวแปรที่ ๒ และตัวแปรที่ ๓ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๒.๕

ตัวแปรทำนายที่ ๕ คือ ความรับผิดชอบ (Responsibility) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ตัวแปรที่ ๒ ตัวแปรที่ ๓ และตัวแปรทำนายที่ ๔ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๓.๕

ตัวแปรทำนายที่ ๖ คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ตัวแปรที่ ๒ ตัวแปรที่ ๓ ตัวแปรที่ ๔ และตัวแปรทำนายที่ ๕ อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๖๔.๐

ข้อพิจณาดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ ๓ ที่ว่าตัวแปรจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดีกว่าการทำนายจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงตัวแปรเดียว

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อค้นพบ และนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสาระสำคัญดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาศักยภาพส่วนบุคคลของพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย จาก ๓๗ หน่วยงาน พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๖.๕ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี รองลงมาร้อยละ ๖.๒ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก ร้อยละ ๕.๙ สังกัดศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย ร้อยละ ๕.๓ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช และพบว่า สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า พนักงานราชการกรมอนามัย ไม่ว่าจะสังกัดในหน่วยงานใด ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน หรือใกล้เคียงกัน หรือการส่งเสริมความสุข ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงาน ยังมีระดับการส่งเสริมฯ ที่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันด้วย

เพศ พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๕.๙ เพศชาย ร้อยละ ๒๔.๑ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งอาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับเพศ ทั้งนี้ เพศหญิง หรือเพศชาย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

อายุ พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี ร้อยละ ๕๖.๓๕ รองลงมา ร้อยละ ๓๑.๕๘ มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๙ ปี และร้อยละ ๑๒.๐๗ มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๓๒.๕๖ อายุสูงสุด ๔๗ ปี และอายุต่ำสุด ๒๓ ปี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับอายุ ทั้งนี้ อายุมาก หรืออายุน้อย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

อายุงาน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๔๗.๖๘ มีอายุงานอยู่ระหว่าง ๑ - ๕ ปี รองลงมา ร้อยละ ๒๒.๗๒ มีอายุงาน ระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๑๑.๗๖ มีอายุงานน้อยกว่า ๑ ปี และมีเพียงร้อยละ ๑๐.๘๔ เท่านั้นที่มีอายุงานระหว่าง ๑๐ - ๑๕ ปี อายุงานเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๖ อายุงานสูงสุด ๑๕ ปี และอายุงานต่ำสุดต่ำกว่า ๑ ปี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับอายุงาน ทั้งนี้ อายุงานมาก หรืออายุงานน้อย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากส่วนมากร้อยละ ๘๓.๖ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ ๘.๔ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีเพียงร้อยละ ๘.๐ เท่านั้นที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับระดับการศึกษา ทั้งนี้ ระดับการศึกษาสูง หรือระดับการศึกษาน้อย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในลักษณะดังกล่าวนี้อาจกล่าวได้ว่า พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การสังกัดหน่วยงาน เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กรฯ ที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง ๕ ด้านดังกล่าว

ปัจจัยแรงจูงใจ ของ Herzberg's Two-Factor Theory (ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory

๑. **ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor)** ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

ความสำเร็จของงาน (Achievement) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๕๖ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๖๕$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัด กรมอนามัย มีความคิดเห็นว่าการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลไม่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น หรือไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้ พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กร นั้นเอง

การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อการยกย่องนับถือ/การยอมรับ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๔ เมื่อ วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๑๑$) แสดงว่า พนักงานราชการ ในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่าการที่บุคคลได้รับการยอมรับ นับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลทั่วไป จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทาง กลับกัน ถ้าบุคคลไม่ได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจาก บุคคลทั่วไป จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

ลักษณะของงาน (Work itself) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น ต่อลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๔ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๒๗$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่าการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลความรู้สึกที่ไม่ดีต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติ จะทำให้มี พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

ความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความ คิดเห็นต่อความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๑๐ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๘๔$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่าการที่บุคคลมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการ รับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลไม่มีความ พึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และไม่มีอำนาจในการรับผิดชอบ ต่องานอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กร นั้นเอง

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบ แบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๔๐ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๗๑$) แสดงว่า พนักงาน ราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่าการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับความชื่นชม ยินดีในผลงาน ความสามารถ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้ง

จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งหวังก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าการที่บุคคลไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ได้ได้รับความชื่นชม ยินดีในผลงาน ความสามารถ ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่พร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ จะทำให้มีพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรฯ นั้นเอง

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ สถานะส่วนตัว (Status) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๑ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๓๙$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าการจัดการ และการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าการจัดการ และการบริหารขององค์กรไม่ดี การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรฯ นั้นเอง

เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อเงินเดือนและค่าจ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๕ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๗๑$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของพนักงานราชการ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงาน ไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรฯ นั้นเอง

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๗๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๖๖ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๒๘$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าพนักงานราชการได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับผู้บังคับบัญชา จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานราชการไม่มีโอกาส ไม่ได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรฯ นั้นเอง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๙๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๙ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๖๐$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นที่ว่า ถ้าพนักงานราชการได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานราชการไม่มีโอกาส ไม่ได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

สภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อสภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๑๗ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๐๒$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นที่ว่า ถ้าสภาพทางกายภาพเอื้อต่อความสุขในการทำงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าสภาพทางกายภาพไม่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๖๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๔๓ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๗๗$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นที่ว่า ถ้าความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานดี หรือมีความยุติธรรมในการบริหารงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานไม่ดี หรือไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๒๕ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๔๐$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นที่ว่า ถ้าบุคคล มีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง หรือองค์กรมีความมั่นคง จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่า งานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง หรือองค์กรไม่มีความมั่นคง ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

สถานะส่วนตัว (Status) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อสภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๖ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๑๗$) แสดงว่า พนักงานราชการ

ในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคล รู้สึกดีต่องาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็นได้แก่ **ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)** ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) **ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)** ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ สถานะส่วนตัว (Status) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานราชการ จึงควรพิจารณาการนำปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ดังกล่าวมาเป็นกรอบในการเสริมสร้างความผูกพันให้กับพนักงานราชการขององค์กรมากขึ้น เพราะจะสามารถทำให้พนักงานราชการขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

ปัจจัยร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาปัจจัยร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีตัวแปรร่วมกันทำนาย ได้ดังนี้

๑. **ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory** ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) มีตัวแปรที่มีอำนาจการทำงาน จำนวน ๖ ตัวแปร รายละเอียดดังนี้

๑) **การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)** เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๔๕.๗

๒) **นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)** เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๘๐

๓) **ลักษณะของงาน (Work itself)** เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๖๐

๔) **สถานะส่วนตัว (Status)** เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๐

๕) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐

๖) **ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)** เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕

ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นผลมาจากอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory (ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน) จำนวน ๖ ตัวแปร ดังนั้น การวางแผนการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อมุ่งเป้าหมาย “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญ และคำนึงถึงอิทธิพลจากตัวแปรหลาย ๆ ตัวแปรร่วมกันเสมอ ไม่ควรนำตัวแปรใด ตัวแปรหนึ่งมาพิจารณาเพียงตัวแปรเดียว โดยเฉพาะการนำปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory (ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน) มาเป็นหลักในการพิจารณา เนื่องจาก ปัจจัยต่าง ๆ จะสามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสหปัจจัยร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรฯ จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. จากการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดีที่สุด คือ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ดังนั้น การเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานราชการ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล เป็นสำคัญ โดยควรพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน หน่วยงานควรมีนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างความสุข ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้ความสำคัญและสนใจดูแลบุคลากรอย่างทั่วถึง เร่งให้มีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงในเรื่องสำคัญ ๆ ที่บุคลากรจำเป็นต้องรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารควรจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน พยายามดึงศักยภาพของพนักงานราชการออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด ให้พนักงานราชการรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กร ผลที่ได้จากการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานราชการต้องการ เป็นสิ่งที่ภาคภูมิใจ งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ส่งเสริม/สนับสนุนให้พนักงานราชการทำงานเพื่อตอบแทนองค์กรอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพราะในบางครั้งผลตอบแทนที่องค์กรให้ก็ไม่ได้ตรงตามที่ต้องการเสมอไป ฉะนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาว่าจะบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้อย่างไร เพราะหลายองค์กรไม่สามารถที่จะรักษาพนักงานราชการไว้กับองค์กรได้ ถึงจะมีการลงทุนในการพัฒนาให้มีความรู้มีความสามารถมากเพียงใดก็ไม่มีสิ่งใดรับประกันได้ว่าพนักงานราชการจะต้องอยู่กับองค์กรตลอดไป ยิ่งพนักงานราชการที่เก่ง ดี มีความสามารถ ยังมีโอกาสที่จะสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้เร็วยิ่งขึ้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีได้เต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

๒. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของ Herzberg's Two-Factor Theory (ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และสถานะส่วนตัว (Status) พบว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย

กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ทั้งที่เป็นปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน เพราะการส่งเสริมโดยการนำปัจจัยแรงจูงใจมาเป็นกรอบแนวทาง จะทำให้เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ เมื่อพนักงานราชการมีความรัก ผูกพัน จะสามารถปฏิบัติภารกิจ หน้าที่อย่างมีความสุข จะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ต้องพิจารณารอบด้าน โดยเฉพาะการเสริมสร้างด้านทัศนคติ หรือความรู้สึกถึงความรัก ความผูกพัน ของพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการสื่อสารนโยบาย ทิศทาง เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ หรือ สิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องต่อองค์กร เพิ่มช่องทางในการสื่อสารอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ให้ครอบคลุม เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติงานรวมถึงความเสมอภาคในด้าน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติการ

เพื่อให้พนักงานราชการกรมอนามัย มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย พร้อมจะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ จึงควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่รวมการมีส่วนร่วมของพนักงานราชการ และขับเคลื่อนในระดับหน่วยงาน และองค์กร ดังนี้

๑. หน่วยงานควรจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในการเสริมสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง หรือเสริมสร้างความจงรัก ภักดี ประารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับพนักงานราชการว่าแต่ละคนมีความต้องการอะไร จึงจะส่งเสริมหรือจูงใจพนักงานราชการได้ตรงตามความต้องการ พนักงานราชการบางคนต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง ก็ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ภายใต้การกำกับ ดูแลของข้าราชการในการทำงาน ให้โอกาสในการก้าวหน้า มีอำนาจในการตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่งตามตำแหน่งที่และตำแหน่งงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงานหรือ กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานในการออกความคิดเห็นหรือควบคุมการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

๒. หน่วยงานควรสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรในสังกัดได้รับรู้/รับทราบ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการให้ความสำคัญในการสร้างเสริมความสุข ความผูกพันให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เหมาะสม และเป็นธรรม

๓. หน่วยงานหรือองค์กร ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงาน มีการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จริง มีระบบการทำงานที่สนับสนุน ช่วยเหลือ บูรณาการเชื่อมโยงกัน มีระบบข้าม และคล่อมสายงาน เพื่อให้พนักงานราชการกรมอนามัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร ควรเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับบุคลากร ภายใต้บังคับบัญชา ควรแสดงออกโดยประจักษ์ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดจากผลงานของบุคลากรเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน เป็นที่ประจักษ์ ไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารกับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในจัดทำแผนเสริมสร้างความสุข ความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดประโยชน์ที่เด่นชัดและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

๒. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงควรมีการขยายผลในการศึกษาวิจัยครั้งต่อ ๆ ไปใน องค์กรอื่น ๆ ที่มีระบบการบริหารจัดการ หรือแนวนโยบายที่มีลักษณะแตกต่างออกไปจากองค์กร กรมอนามัยที่ได้ดำเนินการวิจัยแล้ว หรือขยายผลไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ที่มีปัญหาอันเนื่องมาจากการ ขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ในองค์กรหรือหน่วยงาน

๓. ควรมีการศึกษาปัจจัย/ตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยนำด้านอื่น ๆ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัย เสริม หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อศึกษาถึงเหตุและผลของข้าราชการ หรือบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน องค์กรว่ามีความสุข ความผูกพันต่อองค์กรมาก น้อยเพียงใด เพื่อวางแนวทางการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นกับ หน่วยงาน องค์กรได้

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (๒๕๕๓). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (๒๕๕๐). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษดา มังคะตา. (๒๕๕๘). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๐). **แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ DoH ๔.๐'s HR Strategy**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- จารุวรรณ รัชชางค์. (๒๕๕๙). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์. (๒๕๕๑). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซพรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (๒๕๕๖). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (๒๕๕๔). **ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(รายงานการวิจัย)**. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (๒๕๕๘). **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร ๗**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประนอม กิตติดุขฎีธรรม. (๒๕๓๘). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกค้าต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยประดิษฐ์**. คณะสังคมสงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (๒๕๕๓). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (๒๕๕๘). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลพ์ แอนด์ เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ มหานนท์. (๒๕๒๙). **การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มลฤดี ต้นสุขานันท์. (๒๕๕๐). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มงคล ปันตี. (๒๕๕๓). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (๒๕๔๗). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (๒๕๓๙). **การปฏิรูปราชการและจัดการภาครัฐ: คู่มือ Reengineering และ Reinventing ภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: โนเบิลมีเดีย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย ทิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (๒๕๕๐). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สรุเสริญ เดชะบุรพา. (๒๕๔๕). **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่งสินค้าทางทะเล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (๒๕๔๙). **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร**. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์กร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตต์ ตันสกุล. (๒๕๔๘). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๙). **คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.

ภาคผนวก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”

คำชี้แจง :-

แบบสอบถามนี้เป็นแบบแสดงความคิดเห็นของพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย (แบบสอบถามออนไลน์) ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นความลับ โดยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ในภาพรวมที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ขอความร่วมมือพนักงานราชการกรมอนามัยทุกท่าน ตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง ขอให้ตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถอธิบายผลได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด ๕ ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความจำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) มีข้อความ ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) มีข้อความ ๒๕ ข้อ

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีข้อความ ๑๗ ข้อ

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ

กรมอนามัย

ขอความกรุณาพนักงานราชการจากหน่วยงานของท่าน ตอบแบบสอบถาม (ออนไลน์) ที่..... กรมอนามัย เพื่อจะได้ดำเนินการวิเคราะห์ แผลผล และสรุปผลนำเสนอข้อมูลภาพกรมอนามัย ต่อไป

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๒๕๙๐-๔๐๓๕-๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการกรมอนามัย (ผู้ตอบแบบสอบถาม)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความหรือเติมข้อมูลตามความเป็นจริงลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

๑. หน่วยงานที่สังกัด.....
๒. เพศ ชาย หญิง
๓. อายุ.....ปี.....เดือน
๔. อายุราชการ.....ปี.....เดือน
๕. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor)						
ความสำเร็จของงาน (Achievement)						
๑	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย					
๒	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ					
๓	งานที่ท่านทำ ช่วยส่งเสริมความรู้ ประสบการณ์ เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition)						
๔	หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
๖	หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป					
ลักษณะของงาน (Work itself)						
๗	ท่านพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพราะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน					
๘	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย ช่วยให้คุณมีความรู้ มีความชำนาญ และมีประสบการณ์มากขึ้น					
๙	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานที่ท่านรับผิดชอบจนสำเร็จ					
ความรับผิดชอบ (Responsibility)						
๑๐	หน่วยงานมีกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน					
๑๑	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
๑๒	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)						
๑๓	งานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
๑๔	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
๑๕	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory (ต่อ)

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)						
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)						
๑๖	กรมอนามัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย วัตถุประสงค์ชัดเจนและเหมาะสม					
๑๗	กรมอนามัย มีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๑๘	กรมอนามัย มีการประกาศนโยบาย ทิศทางอย่างชัดเจน กรณีมีการเปลี่ยนแปลงจะมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ได้ทันเวลา และทั่วถึง					
เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary)						
๑๙	กรมอนามัยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน					
๒๐	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม เทียบตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้					
๒๑	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านทำอยู่					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
๒๒	ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี มีความชัดเจน					
๒๓	ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์					
๒๔	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้รับผิดชอบงานของหน่วยงาน/กลุ่มงานเป็นอย่างดี และเป็นผู้มีความสามารถ					
๒๕	ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของงานที่ท่านทำ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
๒๖	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน					
๒๗	เพื่อนร่วมงานของท่าน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ					
๒๘	เพื่อนร่วมงานมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
สภาพภาพในการทำงาน						
๒๙	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน					
๓๐	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ					
๓๑	กรมอนามัย มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)						
๓๒	ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความท้าทาย และตรงตามความถนัดของท่าน					
๓๓	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน					
๓๔	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					
ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)						
๓๕	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคงทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ					
๓๖	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบมีความยั่งยืน มีคุณค่าและเกิดประโยชน์					
๓๗	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน					
สถานะส่วนตัว (Status)						
๓๘	ท่านสามารถเดินทางไป-กลับเพื่อการปฏิบัติงานได้สะดวก					
๓๙	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน					
๔๐	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ ๓ การประเมินความผูกพันของพนักงานราชการกรมอนามัย

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
๔๑	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
๔๒	ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
๔๓	ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระที่มากกว่าเดิม					
๔๔	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
๔๕	การปฏิบัติงานของท่านคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง					
๔๖	ท่านรู้สึกว่าจะอยากอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้					
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
๔๗	ท่านเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด					
๔๘	ท่านมีโอกาสและภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ					
๔๙	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้เสมอ					
๕๐	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน					
๕๑	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
๕๒	ท่านภูมิใจ/เต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยหน่วยงาน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีนวัตกรรม					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
๕๓	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรตลอดไป ถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่กับหน่วยงานอื่นที่มีรายได้สูงกว่า					
๕๔	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานในองค์กรนี้					
๕๕	ท่านไม่คิดลาออกถึงแม้จะพบปัญหาขององค์กร/เพื่อนร่วมงาน					
๕๖	ท่านมักจะร่วมวิพากษ์ วิจารณ์ องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
๕๗	ท่านรู้สึกเฉย ๆ เมื่อทราบว่าการทำงานขององค์กร ไม่เรียบร้อยและมีอุปสรรค					

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนสมบูรณ์
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

