



กรมอนามัย
Department of Health

รายงานผลการวิจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอนามัย

จัดทำโดย

นางสาวปณิตตา ผูกพันธ์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตำแหน่งเลขที่ ๗๐ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

กิตติกรรมประกาศ

รายงานผลการวิจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอนามัย เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค โดยใช้ข้อมูลทศนิยมจากการสำรวจปี 2567 รอบ 5 เดือนหลัง (เดือนมีนาคม - กรกฎาคม 2567) จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

รายงานผลการศึกษาวิจัยนี้ สามารถดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ด้วยความกรุณาของผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้การสนับสนุนอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณ นางสาววรรณวิสา แสงนพรัตน์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย นางสาวประภาภัส อัมรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนางสาวมณีรัตน์ โอวาทวงศ์ หัวหน้ากลุ่มกฎหมายและวินัย ที่สละเวลาให้คำแนะนำ ปรีกษา และให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำ ขอขอบคุณ นายอนุรักษ กิจเจริญ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่เป็นผู้สนับสนุนข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนข้อมูลและอำนวยความสะดวกให้การจัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความผูกพันของบุคลากรต่อไป

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่เก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Study) มีวัตถุประสงค์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจปี 2567 รอบ 5 เดือนหลัง (เดือนมีนาคม - กรกฎาคม 2567) จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,083 คน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมอนามัยในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” (ร้อยละ 75.28) เมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 80.31) รองลงมา คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม และด้านการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่มิติที่มีระดับความผูกพันต่ำที่สุดและเป็นความท้าทายสำคัญ คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ (ร้อยละ 70.33) และประเด็นเฉพาะเรื่องการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบตามสถานที่ตั้งหน่วยงาน พบว่า ภาพรวมความผูกพันของบุคลากรหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค (ร้อยละ 80.31) อยู่ในระดับที่สูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง (ร้อยละ 76.11) เล็กน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน ในมิติของความผูกพัน อย่างไรก็ตาม อายุตัว อายุราชการ และสถานภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสถานที่ตั้งหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยความสุขสูงกว่าบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.004$) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะเชิงนโยบาย ให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน การสนับสนุนสวัสดิการทางการเงินเพื่อลดภาระหนี้สิน และการเสริมสร้างทักษะการให้คำแนะนำเชิงบวกของผู้บังคับบัญชาเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 คำถามในการวิจัย	2
1.4 สมมุติฐานการวิจัย	2
1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	2
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.7 นิยามศัพท์	3
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	4
2.2 ข้อมูลพื้นฐานของกรมอนามัย	8
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	12
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	12
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	12
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	13
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	13
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	14
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	14
4.2 การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย	16
4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	27
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	31
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย	31
5.2 อภิปรายผล	33
5.3 ข้อเสนอแนะ	34
บรรณานุกรม	36
ภาคผนวก	38

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินของบุคลากรต่อกรมอนามัย	14
ตารางที่ 2	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินของบุคลากรต่อกรมอนามัยแยกตามสถานที่ตั้ง	15
ตารางที่ 3	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย	16
ตารางที่ 4	มิติที่ 1 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม	17
ตารางที่ 5	มิติที่ 2 ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	18
ตารางที่ 6	มิติที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	18
ตารางที่ 7	มิติที่ 4 ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	19
ตารางที่ 8	มิติที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	19
ตารางที่ 9	มิติที่ 6 ด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร	20
ตารางที่ 10	มิติที่ 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	20
ตารางที่ 11	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย (หน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค)	21
ตารางที่ 12	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 1 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม	22
ตารางที่ 13	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 2 ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	23
ตารางที่ 14	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	24
ตารางที่ 15	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 4 ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	24
ตารางที่ 16	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	25
ตารางที่ 17	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 6 ด้านการสนับสนุนสวัสดิการ	26
ตารางที่ 18	ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	26
ตารางที่ 19	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามเพศ	27
ตารางที่ 20	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุตัว	28
ตารางที่ 21	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุราชการ	28
ตารางที่ 22	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	29
ตารางที่ 23	การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยความผูกพัน 7 มิติ	29

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานภายในกรมอนามัย ปี 2567	9
ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากร ปี 2567 แบ่งตามประเภทบุคลากร	9
ภาพที่ 4 จำนวนบุคลากร ปี 2567 แบ่งช่วงอายุ	10

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) คือ หัวใจสำคัญของทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การมีบุคลากรที่มีความสามารถ ความมุ่งมั่น และความผูกพันกับองค์กรอย่างแท้จริง จึงเป็นปัจจัยชี้ขาดที่นำไปสู่ความสำเร็จ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกวิธี จะสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ และยังสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง นำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีความรักและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผู้ที่ต้องการจะอยู่กับองค์กรและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะตอบแทนองค์กรโดยการแสดงออกผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพที่ตนเองมี เพื่อส่งเสริมให้งานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๘)

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การแข่งขันสูงขึ้นและบุคลากรคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุด การสร้างและรักษาความผูกพันของบุคลากรจึงเป็นวาระสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ สำหรับกรมอนามัย ซึ่งเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การมีบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ดังนั้น การประเมินความผูกพันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้ตรงจุด

จากผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (ใช้ข้อมูลผลการประเมินรอบ 5 เดือนหลัง) จำนวน 2,083 คน ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ (1) ข้าราชการ (2) พนักงานราชการ และ (3) ลูกจ้างประจำ และ (4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยผลสำรวจสะท้อนให้เห็นถึงระดับความผูกพันในมิติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความสุขโดยรวมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการประเมินพบว่า ความผูกพันของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ที่ร้อยละ 75.28 ซึ่งอยู่ในระดับ "มีความผูกพันมาก" แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบางประเด็นยังคงเป็นความท้าทายที่ต้องได้รับการแก้ไข เช่น ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเก็บออมและภาระหนี้สิน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้เสริม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์ผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากรมอนามัยให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่และนำทำงาน การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางและนโยบายที่เหมาะสม ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงสวัสดิการ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว การดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้กรมอนามัยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ยังเป็นการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนให้กับองค์กรในอนาคตอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย
- (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

1.3 คำถามในการวิจัย

- (1) ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยเป็นอย่างไร
- (2) ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคเป็นอย่างไร

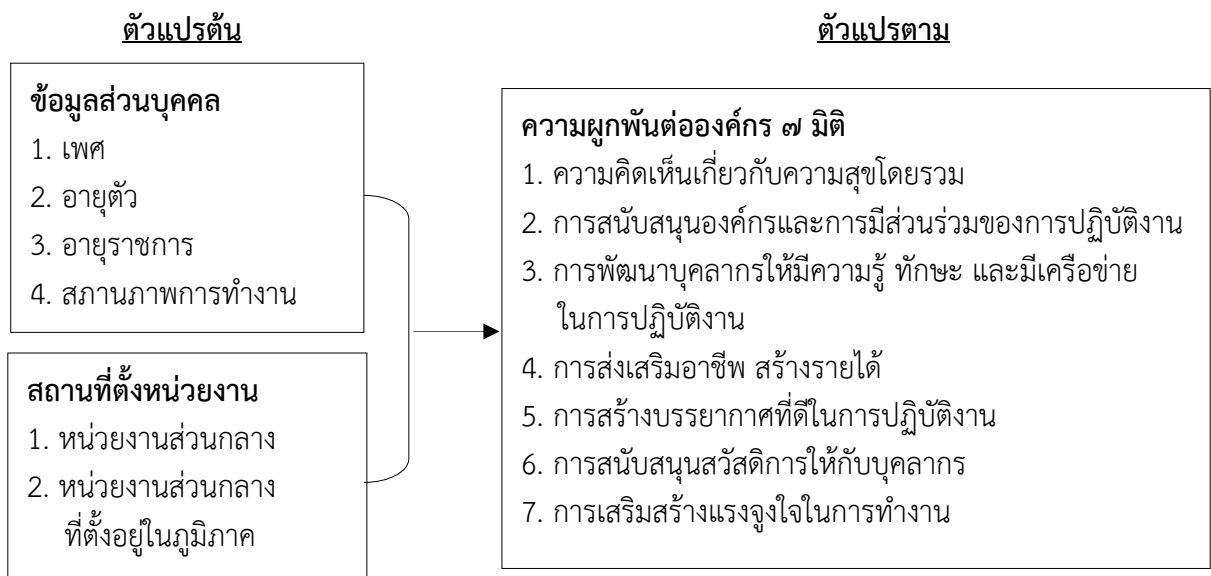
1.4 สมมุติฐานการวิจัย

- (1) ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก”
- (2) ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคมีความผูกพันแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่เก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Study) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย และเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 23 หน่วยงาน กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 15 หน่วยงาน โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง)

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

องค์กร หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง เพศ, อายุ, อายุราชการ, สถานภาพการทำงาน

ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ๗ ด้าน หมายถึง ความสุขโดยรวมในการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน, การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน, การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้, การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน, การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

หน่วยงานส่วนกลาง หมายถึง (1) สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ, (2) กลุ่มตรวจสอบภายใน, (3) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, (4) สำนักงานเลขานุการกรม, (5) กองคลัง, (6) กองการเจ้าหน้าที่, (7) กองแผนงาน, (8) ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ, (9) กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ, (10) กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ, (11) กองห้องปฏิบัติการสาธารณสุขกรมอนามัย, (12) กองพยากรณ์สุขภาพ กรมอนามัย, (13) กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ, (14) สำนักทันตสาธารณสุข, (15) สำนักโภชนาการ, (16) สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ, (17) สำนักส่งเสริมสุขภาพ, (18) สำนักอนามัยผู้สูงอายุ, (19) สถาบันเวชศาสตร์วิถีชีวิต, (20) สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์, (21) สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม, (22) กองกฎหมาย, (23) กองอนามัยฉุกเฉิน กรมอนามัย

หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค หมายถึง (1) ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่, (2) ศูนย์อนามัยที่ 2 พิษณุโลก, (3) ศูนย์อนามัยที่ 3 นครสวรรค์, (4) ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี, (5) ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี, (6) ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี, (7) ศูนย์อนามัยที่ 7 ขอนแก่น, (8) ศูนย์อนามัยที่ 8 อุดรธานี, (9) ศูนย์อนามัยที่ 9 นครราชสีมา, (10) ศูนย์อนามัยที่ 10 อุบลราชธานี, (11) ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช, (12) ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา, (13) สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง, (14) ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ และ (15) ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ชายขอบและแรงงานข้ามชาติ

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) ทำให้ทราบระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

(2) สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสนอผู้บริหารกำหนดแนวทางและนโยบายที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยได้

บทที่ 2

แนวคิด/ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรมอนามัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการศึกษา และนำเสนอการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ข้อมูลพื้นฐานของกรมอนามัย
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้น แนวคิด/ทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงแตกต่างกันออกไป ตามความสนใจ และทัศนะของแต่ละท่าน โดยในบทนี้จะเป็นการรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องเพื่อมาอธิบายในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
- 2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พงษ์จันทร์ ภูเขาพานิชย์ (2553 อ้างถึงใน มณีนุช จันท์ศรี และคณะ, 2567 : 6) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติ ที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กร มองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่างจะมองว่าตนเองเหมือนคนภายนอก มีความไม่พอใจในสิ่งต่าง ๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว

ธนันท์ ทะสุใจ (2547 : 9 อ้างถึงใน มณีนุช จันท์ศรี และคณะ, 2567 : 7) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ธัญยามาศ ปัญญาอิง (2559 อ้างถึงใน ขรินทร์ทิพย์ ฑีรภากาญจน, 2561 : 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึก หรือพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพัน และ ยินดีที่จะเสียสละเพื่อองค์กร โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หากองค์กรขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือก็ยินดีที่จะให้การตอบรับอย่างเต็มที่

Sheldon (1971 : 143 - 150 อ้างถึงใน อัครัจจ สามีตร, 2558 : 8) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

Steers & Porter (1983 อ้างถึงใน ขรินทร์ทิพย์ ฑีรภากาญจน, 2561 : 11) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความหนักแน่นของบุคคลที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นที่หนักแน่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values) โดยมองว่าเป้าหมายขององค์การนั้นสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตนเองวางไว้

2. ความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อองค์การ (A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) มีการใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีความทุ่มเทพร้อมทั้งมีความพยายามทำงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (A strong desire to maintain membership in the organization) มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดจะลาออกจากองค์การ ต้องการที่จะอยู่กับองค์การและทำงานตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ให้สำเร็จ

Allen & Meyer (1990, 1996 อ้างถึงใน ชรินทร์ทิพย์ ตรีรากาญจน, 2561 : 12) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าจะไม่ทิ้งองค์การ และความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรปฏิบัติ

ต่อมาได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความเชื่อมโยงทางความรู้สึกของพนักงานกับองค์การของเขา และทำให้เกิดความตั้งใจลาออกเกิดขึ้นได้น้อย

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร นอกจากทัศนคติและรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น มีความทุ่มเท มุ่งมั่น และตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 : 17 อ้างถึงใน สายธาร ทองอร่าม 2550 : 10) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ความเห็นของ March & Simon ในปี 1995)

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายดังที่ปรากฏในผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1976 และ Porter, Steers, Mowday และ Boulian ในปี 1974

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูง (Commitment) จะเต็มใจใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรม ที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชัลลานา สะขานี 2550 : 12) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตรา การเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าตัวแปร "ความพึงพอใจในงาน" เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นนั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลาย ๆ ปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคนโดยอาจจะมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร สรุปได้ ดังนี้

Baron (1986 อ้างถึงใน กฤตวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง, 2547 : 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกันของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานมี ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระส่วนตัว อย่างมากในงานและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานนาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูง ๆ จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน การที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลเหล่านี้จะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน

Allen และ Meyer (1990 อ้างถึงใน ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ, 2565 : 46) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนี้แล้วยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกริยาของหัวหน้างานเช่น การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer และ Mottaz ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึงพาดองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

Sunday Times (2004 อ้างถึงใน สมชื่น นาดพลั้ง, 2547 : 9) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่วัดความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การ คือ ประสบการณ์ในการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์การ
2. ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ทีมบริหารจัดการในการปฏิบัติงานประจำของแต่ละประเทศ
3. ความก้าวหน้าสายอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เจริญก้าวหน้าและงานที่ท้าทายความสามารถ

4. ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่

5. ทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ผลตอบแทนคืนสู่สังคม และประเทศชาติ

7. องค์กร คือ แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานต่อพนักงาน

8. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2540 : 17) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวงาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 33 อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554 : 25) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลายความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนต่องาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณองค์การเป็นที่พึงพิงได้และ โครงสร้างขององค์การ

ปรัตติ พันธุ์จบสิงห์ (2564 อ้างถึงใน จตุรพร ศุภาสร. 2566 : 34) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ได้จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปได้ ดังนี้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด และค้นพบว่าปัจจัยด้านลักษณะองค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก และพบว่าความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวมมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐานที่พบ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับการศึกษา แผนกรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความท้าทายของงาน และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงานตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี และผลการทดสอบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กร และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ด้านลักษณะงานตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้น จะมีตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่สามารถสังเกตได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน และแม้ว่าจะเป็นการศึกษาและวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่มีบริบทต่างกัน แต่ก็พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะของงานในด้านที่มีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 ข้อมูลพื้นฐานของกรมอนามัย

2.2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย

กรมอนามัย ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายใน ปี 2567 ออกเป็น 38 หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานที่แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง จำนวน 26 หน่วยงาน และหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน จำนวน 12 หน่วยงาน แบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 23 หน่วยงาน และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 15 หน่วยงาน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย

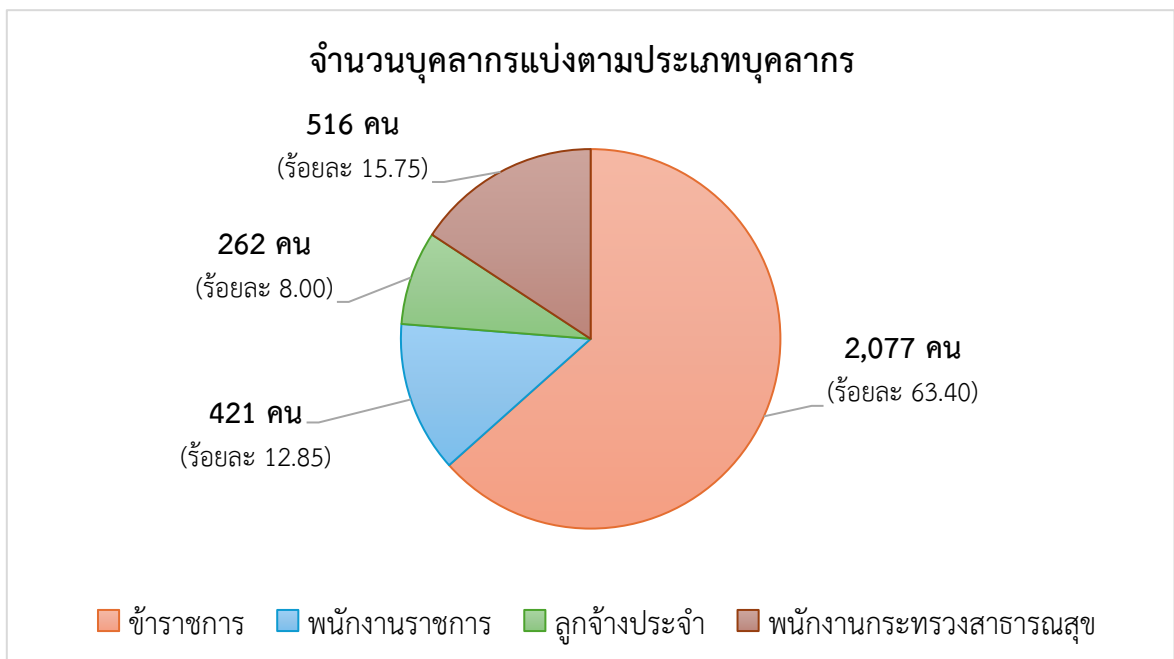


ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานภายในกรมอนามัย ปี 2567

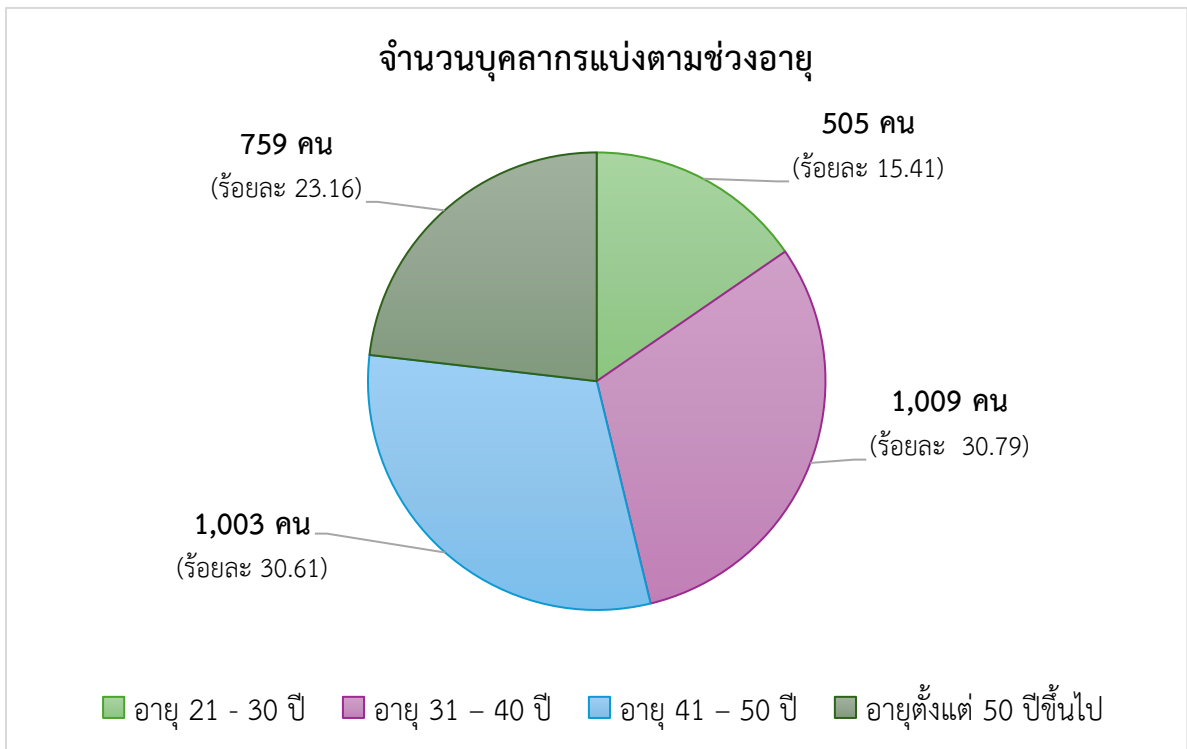
2.2.2 อัตรากำลัง

กรมอนามัย มีบุคลากรในปี 2567 จำนวนทั้งสิ้น 3,276 คน แบ่งตามประเภทบุคลากร และกลุ่มอายุดังนี้

1. จำนวนบุคลากรแบ่งตามประเภทบุคลากร ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 2,077 คน, พนักงานราชการ จำนวน 421 คน, ลูกจ้างประจำ จำนวน 262 คน และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 516 คน
2. จำนวนบุคลากรแบ่งตามช่วงอายุ ประกอบด้วย อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 505 คน, อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 1,009 คน, อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 1,003 คน อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 759 คน (กองแผนงาน กรมอนามัย, 2568)



ภาพที่ 3 จำนวนบุคลากร ปี 2567 แบ่งตามประเภทบุคลากร



ภาพที่ 4 จำนวนบุคลากร ปี 2567 แบ่งช่วงอายุ

2.2.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย

วิสัยทัศน์ : กรมอนามัย สร้างสังคมรอบรู้ สุขภาพดีทุกช่วงวัย อนามัยสิ่งแวดล้อมได้มาตรฐาน

พันธกิจ : อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย :

Health Model = เป็นต้นแบบสุขภาพ

Ethics = มีจริยธรรม

Achievement = มุ่งผลสัมฤทธิ์

Learning = เรียนรู้ร่วมกัน

Trust = เคารพและเชื่อมั่น

Harmony = เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รมิตา ประวัตติ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 ราย ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธนพร แยมสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพथทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลางลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพथทหารเรือที่มีอายุ และเพศต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีกลุ่มงานปฏิบัติต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พยาบาลระดับต้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 0.05 ส่วนลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาคินันท์ สุตังกรกาญจน์ (2563) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 จำนวน 3,110 คน และครั้งที่ 2 จำนวน 3,099 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผ่านการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ได้คะแนนน้อยที่สุดทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยเดิมทั้ง 2 ครั้ง ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง ในส่วนของความแตกต่างตามความหลากหลายของบุคลากรอันได้แก่ เพศ อายุตัว อายุราชการ วุฒิการศึกษา ประเภทของบุคลากร และสายงาน มีผลต่อการตอบแบบสำรวจแต่ละปัจจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสำคัญที่ระดับ 0.05

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กร
2. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และ
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลนครยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค่าจูน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการ

ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูทุกระดับชั้นของโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ. สกลนคร จำนวน 72 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่ระหว่าง 0 - 5 ปี ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่เก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Study) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย และเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี ๒๕๖๗ (รอบ ๕ เดือนหลัง) โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมอนามัย ที่ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง เดือนมีนาคม - กรกฎาคม 2567) ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ (1) ข้าราชการ (2) พนักงานราชการ (3) ลูกจ้างประจำ และ (4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2,083 คน แบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 527 คน และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 1,556 คน จากจำนวนบุคลากรกรมอนามัยทั้งสิ้น จำนวน 3,276 คน

เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. บุคลากรกรมอนามัย ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทุกระดับ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมอนามัย ไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. เป็นผู้ร่วมแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 รอบ 5 เดือนหลัง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง เดือนมีนาคม - กรกฎาคม 2567) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ, อายุตัว, อายุราชการ, สถานภาพการทำงาน)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็น/ความรู้สึที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากร 7 ด้าน จำนวน 39 ข้อ (ความสุขโดยรวมในการทำงาน, การสนับสนุนจากองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน, การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน, การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้, การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน, การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร, การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน) โดยคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 39 ข้อ แบ่งออกเป็นคำถามเชิงบวก 37 ข้อ และคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ซึ่งกำหนดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแปลผลข้อมูล (Data Interpretation) ใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยแบ่งช่วงคะแนนตามหลักการคำนวณอันตรภาคชั้นของ Best (1977) โดยแบ่งคะแนนร้อยละความผูกพันออกเป็น 4 ระดับเท่ากัน กำหนดเกณฑ์โดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Interval) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่าข้อมูล} = \frac{100 - 0}{4} = 25$$

ช่วงค่าเฉลี่ยร้อยละ	ระดับความผูกพัน
75.00 – 100.00	มีความผูกพันมาก
50.00 – 74.99	มีความผูกพันปานกลาง
25.00 – 49.99	มีความผูกพันน้อย
0.00 – 24.99	ไม่มีความผูกพันเลย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 รอบ 5 เดือนหลัง ไปยังหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้งหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค
2. รวบรวมข้อมูลการตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 รอบ 5 เดือนหลัง (เดือนมีนาคม - กรกฎาคม 2567) และจำแนกข้อมูลการตอบแบบประเมินออกเป็นรายหน่วยงาน เพื่อความสะดวกต่อการจัดการข้อมูล
3. ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ
4. สรุปและจัดทำรายงานการวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยเป็นการสรุปและนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการประเมินในปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง เดือนมีนาคม - กรกฎาคม 2567) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและผลลัพธ์ที่ได้จากการสำรวจ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแสดงข้อมูลเชิงปริมาณและสัดส่วน มีการสรุปจำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด และจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ, อายุตัว, อายุราชการ, และสถานภาพการทำงาน พร้อมทั้งระบุค่าร้อยละของแต่ละกลุ่ม และใช้สถิติการทดสอบแบบ Chi-Square Test
2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ในแต่ละด้าน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการคำนวณค่าเฉลี่ย และร้อยละความผูกพันของแต่ละข้อคำถามและแต่ละมิติ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความผูกพันในประเด็นต่าง ๆ อย่างชัดเจน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test for Independent Samples

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวិจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่เก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย และเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง) ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง) ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ (1) ข้าราชการ (2) พนักงานราชการ (3) ลูกจ้างประจำ และ (4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั้งสิ้นจำนวน 2,083 คน แบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 527 คน และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 1,556 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมอนามัย ไม่น้อยกว่า 1 ปี มาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.2 การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินของบุคลากรต่อกรมอนามัย (N=2,083)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ	ชาย	458	21.99
	หญิง	1,625	78.01
2. อายุตัว	น้อยกว่า 30 ปี	282	13.54
	30 - 39 ปี	620	29.76
	40 - 49 ปี	654	31.40
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	527	25.30
3. อายุราชการ	5 ปี หรือต่ำกว่า	567	27.22
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี	368	17.67
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป - 15 ปี	263	12.63
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป - 20 ปี	172	8.26
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 25 ปี	244	11.71
	มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	469	22.52
4. สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	1,275	61.21
	พนักงานราชการ	295	14.16
	ลูกจ้างประจำ	165	7.92
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	348	16.71

จากตารางที่ 1 พบว่ามีผู้ตอบแบบประเมินฯ จำนวน 2,083 คน ประกอบด้วย เพศชาย 458 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.99) และเพศหญิง 1,625 คน (คิดเป็นร้อยละ 78.01) อายุตัว น้อยกว่า 30 ปี 282 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.54) 30 - 39 ปี 620 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.76) 40 - 49 ปี 654 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.40)

และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป 527 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.30) อายุราชการ 5 ปี หรือต่ำกว่า 567 คน (คิดเป็นร้อยละ 27.22) อายุราชการมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี 368 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.67) อายุราชการมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป – 15 ปี 263 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.63) อายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป – 20 ปี 172 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.26) อายุราชการมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป – 25 ปี 244 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.71) และอายุราชการมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป 469 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.52) ข้าราชการ 1,275 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.21) พนักงานราชการ 295 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.16) ลูกจ้างประจำ 165 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.92) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 348 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.71)

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมินของบุคลากรต่อกรมอนามัย (N=2,083)

แยกตามสถานที่ตั้ง หน่วยงานส่วนกลาง (N=527) และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค (N=1,556)

ข้อมูลส่วนบุคคล		หน่วยงานส่วนกลาง		หน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	
		จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ	ชาย	121	5.81	337	21.66
	หญิง	406	19.49	1,219	78.34
2. อายุตัว	น้อยกว่า 30 ปี	94	17.84	188	12.08
	30 - 39 ปี	204	38.71	416	26.74
	40 - 49 ปี	115	21.82	539	34.64
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	114	21.63	413	26.54
3. อายุราชการ	5 ปี หรือต่ำกว่า	202	38.33	365	23.46
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป – 10 ปี	104	19.73	264	16.97
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป – 15 ปี	60	11.39	203	13.05
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป – 20 ปี	36	6.83	136	8.74
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป – 25 ปี	31	5.88	213	13.69
	มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	94	17.84	375	24.01
4. สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ	333	63.19	942	60.54
	พนักงานราชการ	143	27.13	152	9.77
	ลูกจ้างประจำ	46	8.73	119	7.65
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	5	0.95	343	22.04

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบประเมินที่อยู่ในหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค จำนวน 1,556 คน เพศหญิงตอบแบบประเมินในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชายมาก เพศหญิง 1,219 คน (คิดเป็นร้อยละ 78.34) และเพศชาย 337 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.66) มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี 539 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.64) มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป 375 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.01) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ 942 คน (คิดเป็นร้อยละ 60.54) ส่วนผู้ตอบแบบประเมินฯ ในหน่วยงานส่วนกลาง เพศหญิงตอบแบบประเมินฯ ในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชาย เพศหญิง 406 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.49) และเพศชาย 121 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.81) มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี 204 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.71) มีอายุราชการ 5 ปี หรือต่ำกว่า 202 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.33) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ 333 คน (คิดเป็นร้อยละ 63.19)

4.2 การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร 7 มิติ ได้แก่ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม (2) การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน (4) การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ (5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (6) การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร และ (7) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม	3.95	0.849	78.99	มีความผูกพันมาก
2. การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	3.59	0.822	71.84	มีความผูกพันปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	3.81	1.020	76.29	มีความผูกพันมาก
4. การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	3.52	1.024	70.33	มีความผูกพันปานกลาง
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.02	0.890	80.31	มีความผูกพันมาก
6. การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร	3.72	1.011	74.47	มีความผูกพันปานกลาง
7. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.74	1.016	74.70	มีความผูกพันปานกลาง
ความผูกพันภาพรวม	3.76	0.947	75.28	มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 3 พบว่าบุคลากรกรมอนามัยที่ตอบแบบประเมิน มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 ± 0.947 คิดเป็นร้อยละ 75.28 โดยเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าบุคลากรกรมอนามัย ที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่มีความผูกพันในแต่ละมิติตามลำดับ ดังนี้ (1) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ± 0.890 คิดเป็นร้อยละ 80.31 (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ± 0.849 คิดเป็นร้อยละ 78.99 (3) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $3.81 + 1.020$ คิดเป็นร้อยละ 76.29 (4) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ± 1.016 คิดเป็นร้อยละ 74.70 (5) การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร อยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 1.011 คิดเป็นร้อยละ 74.47 (6) การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 ± 0.822 คิดเป็นร้อยละ 71.84 และ (7) การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ อยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $3.52 + 1.024$ คิดเป็นร้อยละ 70.33 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความผูกพันของกรมอนามัยในภาพรวมแต่ละมิติ ทั้ง 7 มิติ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นรายชื่อ ดังนี้

ตารางที่ 4 มิติที่ 1 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม

ความสุขโดยรวม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
1. ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่	3.81	0.849	76.16	มีความผูกพันมาก
2. ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่	3.78	0.887	75.68	มีความผูกพันมาก
3. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่	3.75	0.848	74.94	มีความผูกพันปานกลาง
4. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่	4.06	0.734	81.28	มีความผูกพันมาก
5. ท่านรู้สึกเอือมอาหาร หรือห่วยโยคนรอบข้างหรือไม่	4.33	0.679	86.62	มีความผูกพันมาก
6. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	4.39	0.678	87.85	มีความผูกพันมาก
7. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่	4.31	0.722	86.29	มีความผูกพันมาก
8. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่	4.63	0.568	92.58	มีความผูกพันมาก
9. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	3.91	0.990	78.28	มีความผูกพันมาก
10. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่	4.11	0.834	82.14	มีความผูกพันมาก
11. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่	4.12	0.777	82.35	มีความผูกพันมาก
12. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	4.10	0.748	81.93	มีความผูกพันมาก
13. ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆหรือไม่	4.27	0.688	85.43	มีความผูกพันมาก
14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	3.28	1.295	65.55	มีความผูกพันปานกลาง
15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่	2.99	1.189	59.73	มีความผูกพันปานกลาง
16. งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่	3.43	1.073	68.65	มีความผูกพันปานกลาง
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข” หรือไม่	3.87	0.873	77.33	มีความผูกพันมาก
รวม	3.95	0.849	78.99	มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 4 มิติที่ 1 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 78.99 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ± 0.849 แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันในระดับ “มีความผูกพันมาก” ประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือ พบว่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 92.58 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 ± 0.568 และความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ร้อยละ 87.85 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 ± 0.678 ในขณะที่ประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 59.73 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 ± 1.189 ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง”

ตารางที่ 5 มิติที่ 2 ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
18. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.77	0.828	75.49	มีความผูกพันมาก
19. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้	3.60	0.898	71.93	มีความผูกพันปานกลาง
20. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากบังคับบัญชาเมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.41	0.920	68.11	มีความผูกพันปานกลาง
รวม	3.59	0.882	71.84	มีความผูกพันปานกลาง

จากตารางที่ 5 มิติที่ 2 ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 71.84 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 ± 0.882 ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” ประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในมิตินี้ คือ การได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดี และได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 68.11 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 ± 0.920 และความเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้ คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 71.93 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.60 ± 0.898

ตารางที่ 6 มิติที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
21. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	3.89	0.884	77.80	มีความผูกพันมาก
22. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	3.96	1.063	79.16	มีความผูกพันมาก
23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย	3.89	1.052	77.74	มีความผูกพันมาก
24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ	3.52	1.082	70.48	มีความผูกพันปานกลาง
รวม	3.81	1.020	76.29	มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 6 มิติที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 76.29 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ± 1.020 แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันในระดับ “มีความผูกพันมาก” ประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในมิตินี้ คือ ผู้บังคับบัญชามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีเป็นลำดับแรกอยู่เสมอ มีความผูกพันในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 70.48 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ± 1.082

ตารางที่ 7 มิติที่ 4 ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้

การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
25. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.47	1.055	69.36	มีความผูกพันปานกลาง
26. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มอบหมายงานในความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริม	3.56	0.993	71.29	มีความผูกพันปานกลาง
รวม	3.52	1.024	70.33	มีความผูกพันปานกลาง

จากตารางที่ 7 มิติที่ 4 ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 70.33 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ± 1.024 ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” ประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุดในมิตินี้ คือ หน่วยงานได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 69.36 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 ± 1.055

ตารางที่ 8 มิติที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
27. สภาพแวดล้อมทางกายในหน่วยงานของข้าพเจ้า เอื้ออำนวยให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีความสุข	3.91	0.904	78.19	มีความผูกพันมาก
28. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.11	0.874	82.22	มีความผูกพันมาก
29. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.18	0.805	83.66	มีความผูกพันมาก
30. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.98	0.905	79.67	มีความผูกพันมาก
31. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	3.88	0.950	77.62	มีความผูกพันมาก
32. ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงาน	4.02	0.900	80.50	มีความผูกพันมาก
รวม	4.02	0.890	80.31	มีความผูกพันมาก

จากตารางที่ 8 มิติที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 80.31 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ± 0.890 แสดงว่าบุคลากรมีความผูกพันในระดับ “มีความผูกพันมาก” ประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 83.66 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.18 ± 0.805 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 82.22 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ± 0.805

ตารางที่ 9 มิติที่ 6 ด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร

การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
33. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการทางการเงินให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.56	1.052	71.12	มีความผูกพันปานกลาง
34. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการจัดสวัสดิการที่ควรได้รับ เช่น เวชภัณฑ์ยาและยาสามัญประจำบ้านที่จำเป็น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น	3.86	1.004	77.19	มีความผูกพันมาก
35. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	3.76	0.976	75.11	มีความผูกพันมาก
รวม	3.72	1.011	74.47	มีความผูกพันปานกลาง

จากตารางที่ 9 มิติที่ 6 ด้านการสนับสนุนสวัสดิการ พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ร้อยละ 74.47 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 1.001 ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” โดยประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การจัดการสวัสดิการทางการเงินให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 71.12 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 ± 1.052

ตารางที่ 10 มิติที่ 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
36. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม	3.73	1.005	74.62	มีความผูกพันปานกลาง
37. ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในหน่วยงานของข้าพเจ้าอย่างชัดเจน	3.51	1.106	70.16	มีความผูกพันปานกลาง
38. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนยกย่อง ชมเชย บุคลากร ที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	3.88	0.963	77.60	มีความผูกพันมาก
39. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.82	0.990	76.44	มีความผูกพันมาก
รวม	3.74	1.016	74.70	มีความผูกพันปานกลาง

จากตารางที่ 10 มิติที่ 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 74.70 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ± 1.016 ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” โดยประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การมองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเอง คะแนนเฉลี่ยร้อยละความผูกพันอยู่ที่ ร้อยละ 70.16 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 ± 1.106

ตารางที่ 11 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย (หน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค)

ความผูกพันของบุคลากร กรมอนามัย	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุข โดยรวม	3.87	0.884	77.38	3.98	0.834	79.53
2. การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วม ของการปฏิบัติงาน	4.00	0.854	80.08	3.98	0.891	79.61
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการ ปฏิบัติงาน	3.79	1.056	75.88	3.82	1.007	76.43
4. การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	3.45	1.060	69.05	3.51	1.041	70.19
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	4.01	0.882	80.30	4.02	0.892	80.31
6. การสนับสนุนสวัสดิการให้กับ บุคลากร	3.72	0.998	74.50	3.72	1.015	74.32
7. การเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน	3.78	1.000	75.61	3.72	1.021	74.40
ความผูกพันภาพรวม	3.80	0.962	76.11	3.82	0.961	80.31

จากตารางที่ 11 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” โดยเฉพาะใน ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ที่ได้คะแนนร้อยละความผูกพันภาพรวมสูงถึง ร้อยละ 80.31 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ± 0.961 ขณะที่ส่วนกลางมีคะแนนร้อยละความผูกพันภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 76.11 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 ± 0.962 โดยเมื่อวิเคราะห์รายมิติแล้วพบว่า (1) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง ร้อยละ 77.38 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ± 0.884 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ร้อยละ 79.53 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ± 0.834) (2) ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง ร้อยละ 80.08 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ± 0.854 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ร้อยละ 79.61 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ± 0.891) (3) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง ร้อยละ 75.88 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ± 1.056 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ร้อยละ 76.43 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ± 1.007) (4) ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง ร้อยละ 69.05 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ± 1.060 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ร้อยละ 70.19 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 ± 1.041) (5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง ร้อยละ 80.30 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ± 0.882 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ร้อยละ 80.31 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ± 0.892) (6) การสนับสนุนสวัสดิการ พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง ร้อยละ 74.50 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 0.998 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ร้อยละ 74.32 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 1.015) (7) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง ร้อยละ 75.61 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 ± 1.000 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค 74.40 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 1.021) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ความผูกพันของ หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ในภาพรวมแต่ละมิติ ทั้ง 7 มิติ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แยกเปรียบเทียบเป็นประเด็นรายชื่อ ดังนี้

ตารางที่ 12 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 1 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม

ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขโดยรวม	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
1. ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพ กายของท่านหรือไม่	3.66	0.906	73.21	3.86	0.823	77.16
2. ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่	3.64	0.910	72.71	3.83	0.874	76.68
3. ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไป ตามที่คาดหวังหรือไม่	3.63	0.882	72.60	3.79	0.833	75.73
4. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับ ปัญหาได้หรือไม่	4.03	0.738	80.57	4.08	0.733	81.52
5. ท่านรู้สึกเอือมอาทร หรือหวงโย คนรอบข้างหรือไม่	4.29	0.703	85.73	4.35	0.670	86.92
6. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่	4.35	0.684	87.06	4.41	0.675	88.12
7. ท่านยกโทษและให้อภัยอย่าง จริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่	4.28	0.758	85.62	4.33	0.709	86.52
8. ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ ช่วยเหลือท่านหรือไม่	4.62	0.586	92.33	4.63	0.562	92.66
9. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่	3.68	1.090	73.55	3.99	0.940	79.88
10. เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ ท่านหรือไม่	3.92	0.924	78.48	4.17	0.792	83.38
11. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินหรือไม่	4.02	0.812	80.79	4.15	0.763	82.98
12. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิต ในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่	3.96	0.780	79.13	4.14	0.730	82.88
13. ท่านสนใจในการแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่ง ความรู้ต่างๆหรือไม่	4.23	0.733	84.55	4.29	0.671	85.73
14. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สิน ต่าง ๆ ในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่	3.31	1.301	66.30	3.26	1.293	65.30
15. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละ เดือนหรือไม่	2.96	1.240	59.24	2.99	1.172	59.90
16. งานของท่าน มีความชัดเจน ของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่หรือไม่	3.43	1.058	68.54	3.43	1.079	68.69
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข” หรือไม่	3.77	0.925	75.37	3.90	0.853	77.99
รวม	3.87	0.884	77.38	3.98	0.834	79.53

จากตารางที่ 12 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 1 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 77.38 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ± 0.884 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 79.53 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ± 0.834) ประเด็นที่ได้คะแนนสูงสุด คือ การตอบแทนผู้มีพระคุณ (ส่วนกลางมีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 92.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ± 0.586 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 92.66 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.63 ± 0.562) ขณะที่ประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (ส่วนกลาง คะแนนความผูกพัน ร้อยละ 59.24 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.96 ± 1.240 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค คะแนนความผูกพัน ร้อยละ 59.90 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 ± 1.172)

ตารางที่ 13 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 2 ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน

ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
18. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.07	0.824	81.44	4.06	0.829	81.20
19. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้	4.02	0.854	80.38	4.01	0.913	80.19
20. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากบังคับบัญชาเมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดีและได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.92	0.890	80.38	3.87	0.930	77.44
รวม	4.00	0.854	80.08	3.98	0.891	79.61

จากตารางที่ 13 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 2 ด้านการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 80.08 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ± 0.854 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 79.61 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ± 0.891)

ตารางที่ 14 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่าย ในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
21. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาในเรื่อง ที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี	3.92	0.863	78.37	3.88	0.891	77.61
22. ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุน ให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	3.94	1.097	78.90	3.96	1.051	79.24
23. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่ จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย	3.91	1.074	78.14	3.88	1.044	77.61
24. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของ ข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่ จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ	3.41	1.189	68.12	3.56	1.041	71.27
รวม	3.79	1.056	75.88	3.82	1.007	76.43

จากตารางที่ 14 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลาง
ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนน
เฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 75.88 มีค่าเฉลี่ย
อยู่ที่ 3.79 ± 1.056 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 76.43 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ± 1.007)
ตารางที่ 15 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน
ภูมิภาค มิติที่ 4 ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้

ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
25. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้าง อาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจาก ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	3.40	1.100	67.97	3.49	1.039	69.83
26. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้ มอบหมายงานในความรับผิดชอบ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรได้มี เวลาในการสร้างอาชีพ/ สร้างรายได้เสริม	3.51	1.020	70.13	3.53	1.043	70.19
รวม	3.45	1.060	69.05	3.51	1.041	70.19

จากตารางที่ 15 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 4 ด้านการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 69.05 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ± 1.060 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 70.19 05 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 ± 1.041) ซึ่งเป็นมิติที่ได้คะแนนต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคะแนนในมิติอื่น ๆ

ตารางที่ 16 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
27. สภาพแวดล้อมทางกายในหน่วยงานของข้าพเจ้า เอื้ออำนวยให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีความสุข	3.88	0.890	77.65	3.92	0.908	78.37
28. หน่วยงานของข้าพเจ้า มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.11	0.872	82.20	4.11	0.875	82.22
29. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.22	0.790	84.36	4.17	0.810	83.42
30. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.00	0.906	79.92	3.98	0.905	79.59
31. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	3.92	0.953	78.37	3.87	0.949	77.37
32. ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงาน	3.96	0.881	79.28	4.05	0.906	80.91
รวม	4.01	0.882	80.30	4.02	0.892	80.31

จากตารางที่ 16 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 5 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 80.30 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ± 0.882 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 80.31 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ± 0.892) โดยประเด็นที่มีคะแนนความผูกพันมากที่สุด ทั้งสองส่วน คือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 84.36 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.22 ± 0.790 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 83.42 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ± 0.810) รองลงมา คือ มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 82.20 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ± 0.872 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 82.22 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ± 0.875)

ตารางที่ 17 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 6 ด้านการสนับสนุนสวัสดิการ

ด้านการสนับสนุนสวัสดิการ	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
33. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการทางด้านการเงินให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.51	1.068	70.28	3.57	1.047	71.40
34. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการจัดสวัสดิการที่ควรได้รับ เช่น เวชภัณฑ์ยา และยาสามัญประจำบ้านที่จำเป็น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น	3.91	0.950	78.22	3.84	1.021	76.84
35. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	3.75	0.976	74.99	3.76	0.977	75.15
รวม	3.72	0.998	74.50	3.72	1.015	74.32

จากตารางที่ 17 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 6 ด้านการสนับสนุนสวัสดิการ พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 74.50 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 0.998 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 74.32 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 1.015)

ตารางที่ 18 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	หน่วยงานส่วนกลาง			หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ร้อยละ
36. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม	3.78	0.990	75.52	3.72	1.009	74.32
37. ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในหน่วยงานของข้าพเจ้าอย่างชัดเจน	3.51	1.127	70.13	3.51	1.099	70.17
38. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.97	0.935	79.47	3.85	0.970	76.97
39. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.87	0.947	77.31	3.81	1.004	76.14
รวม	3.78	1.000	75.61	3.72	1.021	74.40

จากตารางที่ 18 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค มิติที่ 7 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” ทั้งสองส่วน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 75.61 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 ± 1.000 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 74.40 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 1.021)

เมื่อสรุปจากการเปรียบเทียบ พบว่าคะแนนความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” โดยบุคลากรส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาคมีความผูกพันในระดับที่สูงกว่าส่วนกลางเล็กน้อย (ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 80.31 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ± 0.961 และ ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 76.11 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 ± 0.962) จุดแข็ง คือ ทั้งสองส่วน (ส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค) มีความผูกพันสูงในด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 80.30 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ± 0.882 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 80.31 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ± 0.892) และการสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 80.08 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ± 0.854 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 79.61 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ± 0.891) ตามลำดับ จุดที่ควรพัฒนา คือ ประเด็นที่ทั้งสองส่วน (ส่วนกลางและส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค) ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมอาชีพ/สร้างรายได้เสริม (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 69.05 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ± 1.060 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 70.19 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 ± 1.041) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม ในประเด็นของการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน (ส่วนกลาง มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 59.24 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.96 ± 1.240 และส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค มีคะแนนความผูกพัน ร้อยละ 59.90 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 ± 1.172) ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรอาจต้องการการสนับสนุนด้านการเงินและโอกาสในการสร้างรายได้เพิ่มเติม นอกจากนี้ โอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ เป็นอีกหนึ่งประเด็นที่ได้รับคะแนนต่ำเช่นกัน

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินเมื่อจำแนกเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกับสถานที่ตั้งของหน่วยงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ Chi-Square Test

สถานที่ตั้งหน่วยงาน	ชาย (คน)	ร้อยละ	หญิง (คน)	ร้อยละ	χ^2	p-value
ส่วนกลาง (N=527)	121	22.96	406	77.04	0.397	0.528
ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (N=1,556)	337	21.66	1,219	78.34		
รวม (N=2,083)	458	21.99	1,625	78.01		

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามเพศ พบว่าค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 0.397$) ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.528$) สรุปได้ว่า เพศของบุคลากร เป็นอิสระ กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน หรือกล่าวคือ สัดส่วนของบุคลากรจำแนกตามเพศ กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน ระหว่าง "ส่วนกลาง" กับ "ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค" ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุตัว โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ Chi-Square Test

สถานที่ตั้งหน่วยงาน	ส่วนกลาง (N=527)	ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (N=1,556)	รวม (N=2,083)
น้อยกว่า 30 ปี (คน)	94	188	282
ร้อยละ	17.84	12.08	13.54
30 - 39 ปี (คน)	204	416	620
ร้อยละ	38.71	26.74	29.76
40 - 49 ปี (คน)	115	539	654
ร้อยละ	21.82	34.64	31.40
50 ปี ขึ้นไป (คน)	114	413	527
ร้อยละ	21.63	26.54	25.30
X^2		135.21	
P - value		<0.001	

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุตัว พบว่าค่าไคสแควร์ ($x^2 = 135.21$) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = <0.001$) สรุปได้ว่า อายุตัวของบุคลากร ไม่เป็นอิสระ กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน หรือกล่าวคือ สัดส่วนของบุคลากรจำแนกตามอายุตัว กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน ระหว่าง "ส่วนกลาง" กับ "ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุราชการ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ Chi-Square Test

สถานที่ตั้งหน่วยงาน	ส่วนกลาง (N=527)	ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (N=1,556)	รวม (N=2,083)
5 ปี หรือต่ำกว่า (คน)	202	365	567
ร้อยละ	38.33	23.46	27.22
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี (คน)	104	264	368
ร้อยละ	19.73	16.97	17.67
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป - 15 ปี (คน)	60	203	263
ร้อยละ	11.39	13.05	12.63
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป - 20 ปี (คน)	36	136	172
ร้อยละ	6.83	8.74	8.26
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 25 ปี (คน)	31	213	244
ร้อยละ	5.88	13.69	11.71
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป (คน)	94	375	469
ร้อยละ	17.84	24.01	22.52
X^2		107.03	
P - value		<0.001	

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุราชการ พบว่าค่าไคสแควร์ ($x^2 = 107.03$) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = <0.001$) สรุปได้ว่า อายุราชการของบุคลากร ไม่เป็นอิสระ กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน หรือกล่าวคือ สัดส่วนของบุคลากรจำแนกตามอายุราชการ กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน ระหว่าง "ส่วนกลาง" กับ "ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ Chi-Square Test

สถานที่ตั้งหน่วยงาน	ส่วนกลาง (N=527)	ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (N=1,556)	รวม (N=2,083)
ข้าราชการ (คน)	333	942	1,275
ร้อยละ	63.19	60.54	61.21
พนักงานราชการ (คน)	143	152	295
ร้อยละ	27.13	9.77	14.16
ลูกจ้างประจำ (คน)	46	119	165
ร้อยละ	8.73	7.65	7.92
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (คน)	5	343	348
ร้อยละ	0.95	22.04	16.71
χ^2	476.49		
P - value	<0.001		

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่าค่าไคสแควร์ ($\chi^2 = 476.49$) มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = <0.001$) สรุปได้ว่า สถานภาพการทำงานของบุคลากร ไม่เป็นอิสระกับสถานที่ตั้งหน่วยงาน หรือกล่าวคือ สัดส่วนของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน กับสถานที่ตั้งหน่วยงาน ระหว่าง "ส่วนกลาง" กับ "ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยความผูกพัน 7 มิติ (ส่วนกลาง $N_1=527$, ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค $N_2= 1,556$) โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test for Independent Samples ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย	ค่าเฉลี่ยส่วนกลาง (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค (\bar{X}_2)	S.D.1	S.D.2	ค่า t	p-value	ผลการสรุป ($\alpha = 0.05$)
1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม	3.87	3.98	0.884	0.834	-2.85	0.004	แตกต่างกัน
2. การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน	4.00	3.98	0.854	0.891	0.48	0.631	ไม่แตกต่างกัน
3. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน	3.79	3.82	1.056	1.007	-0.63	0.528	ไม่แตกต่างกัน
4. การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้	3.45	3.51	1.060	1.041	-1.20	0.231	ไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย	ค่าเฉลี่ยส่วนกลาง (\bar{X}_1)	ค่าเฉลี่ยส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค (\bar{X}_2)	S.D.1	S.D.2	ค่า t	p-value	ผลการสรุป ($\alpha = 0.05$)
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.01	4.02	0.882	0.892	-0.26	0.795	ไม่แตกต่างกัน
6. การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร	3.72	3.72	0.998	1.015	0.00	1.000	ไม่แตกต่างกัน
7. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.78	3.72	1.000	1.021	1.25	0.221	ไม่แตกต่างกัน
ความผูกพันภาพรวม	3.80	3.82	0.962	0.961	-0.41	0.680	ไม่แตกต่างกัน

(หมายเหตุ : การคำนวณ t-statistic ใช้ $N_1 = 527$ และ $N_2 = 1,556$ โดยสมมติว่าความแปรปรวนเท่ากัน เนื่องจากค่า S.D. คล้ายคลึงกัน)

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยความผูกพัน พบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยความผูกพันทั้งหมดระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม ($p = 0.004$) จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ($\bar{X} = 3.98$) สูงกว่า หน่วยงานส่วนกลาง ($\bar{X} = 3.87$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \geq 0.05$) ได้แก่ (1) การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน (2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน (3) การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ (4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (5) การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร (6) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (p ตั้งแต่ 0.211 ถึง 1.000) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในมิติอื่น ๆ ทั้ง 6 ด้าน ค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม หน่วยงานส่วนกลาง ($\bar{X} = 3.80$) เปรียบเทียบกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ($\bar{X} = 3.82$) ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งสองกลุ่ม ($\bar{X} = 3.72$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่เก็บข้อมูลย้อนหลัง (Retrospective Descriptive Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย และ (2) เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง) ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ปี 2567 (รอบ 5 เดือนหลัง) ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ (1) ข้าราชการ (2) พนักงานราชการ (3) ลูกจ้างประจำ และ (4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั้งสิ้นจำนวน 2,083 คน แบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 527 คน และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำนวน 1,556 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกรมอนามัย ไม่น้อยกว่า 1 ปี ผู้วิจัยจึงสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีหัวข้อดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมอนามัยกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ จำนวน 2,083 คน พบว่ามีผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 1,625 คน คิดเป็นร้อยละ 78.01 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 654 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีอายุราชการ 5 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 567 คน คิดเป็นร้อยละ 27.22 และเมื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานส่วนกลางกับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค พบว่าผู้ตอบแบบประเมินฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้ตอบแบบประเมินฯ ที่อยู่ในหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค จำนวน 1,556 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 เพศหญิงตอบแบบประเมินฯ ในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงตอบแบบประเมินฯ จำนวน 1,219 คน คิดเป็นร้อยละ 78.34 และเพศชาย จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 539 คน คิดเป็นร้อยละ 34.64 มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป จำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 24.01 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 942 คน คิดเป็นร้อยละ 60.54 ส่วนผู้ตอบแบบประเมินฯ ในหน่วยงานส่วนกลาง เพศหญิงตอบแบบประเมินฯ ในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงตอบแบบประเมินฯ จำนวน 406 คน คิดเป็นร้อยละ 19.49 และเพศชาย จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 5.81 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 38.71 มีอายุราชการ 5 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 63.19

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

จากการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย พบว่าบุคลากรกรมอนามัยที่ตอบแบบประเมิน มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 ± 0.947 คิดเป็นร้อยละ 75.28 โดยเมื่อวิเคราะห์รายมิติแล้วพบว่าบุคลากรกรมอนามัย ที่ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่ มีความผูกพันในแต่ละมิติตามลำดับ ดังนี้ (1) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ± 0.890 คิดเป็นร้อยละ 80.31 (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ± 0.849 คิดเป็นร้อยละ 78.99 (3) การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ± 1.020 คิดเป็นร้อยละ 76.29 (4) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ± 1.016 คิดเป็นร้อยละ 74.70 (5) การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร อยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ± 1.011 คิดเป็นร้อยละ 74.47 (6) การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 ± 0.822 คิดเป็นร้อยละ 71.84 และ (7) การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ อยู่ในระดับ “มีความผูกพันปานกลาง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ± 1.024 คิดเป็นร้อยละ 70.33

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

5.1.3.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ตั้งหน่วยงานกับเพศของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) พบว่า สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 0.397$, $p = 0.528$) โดยในภาพรวม เพศชายที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลาง (ร้อยละ 22.96) และสังกัดส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค (ร้อยละ 21.66) และเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลาง (ร้อยละ 77.04) และสังกัดส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค (ร้อยละ 78.34) มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน จึงสรุปได้ว่าบุคลากรเพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับเพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค

5.1.3.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ตั้งหน่วยงานกับอายุตัวของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมิน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) พบว่า สถานที่ตั้งหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับอายุตัวของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 135.21$, $p = <0.001$) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุตัว สรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.1.3.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ตั้งหน่วยงานกับอายุราชการของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมิน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) พบว่า สถานที่ตั้งหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับอายุราชการของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 107.03$, $p = <0.001$) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามอายุราชการ สรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.1.3.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ตั้งหน่วยงานกับสถานภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบประเมิน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) พบว่า สถานที่ตั้งหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับสถานภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 476.49$, $p = <0.001$) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงาน ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค จำแนกตามสถานภาพการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.1.3.5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค พบว่า ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย ของหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” โดยเฉพาะในส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ที่ได้คะแนนร้อยละความผูกพันภาพรวมสูงถึง ร้อยละ 80.31 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ± 0.961 ขณะที่ส่วนกลางมีคะแนนร้อยละความผูกพันภาพรวมอยู่ที่ ร้อยละ 76.11 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 ± 0.962 และเมื่อจำแนกตามปัจจัยความผูกพัน พบว่าค่าเฉลี่ยของปัจจัยความผูกพันทั้งหมดระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค สรุปได้ ดังนี้

(1) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขโดยรวม ($p = 0.004$) จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้ง อยู่ในภูมิภาค ($\bar{X} = 3.98$) สูงกว่า หน่วยงานส่วนกลาง ($\bar{X} = 3.87$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(2) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \geq 0.05$) ได้แก่ การสนับสนุนองค์กร และการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน, การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน, การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้, การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน, การสนับสนุนสวัสดิการให้กับ บุคลากร, การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (p ตั้งแต่ 0.211 ถึง 1.000) ซึ่งจะเห็นได้ว่าในมิติอื่น ๆ ทั้ง 6 ด้าน ค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวม หน่วยงานส่วนกลาง ($\bar{X} = 3.80$) เปรียบเทียบกับหน่วยงานส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ($\bar{X} = 3.82$) ไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มิติด้านการสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ทั้งสองกลุ่ม ($\bar{X} = 3.72$)

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ข้อมูลทั่วไป

จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมอนามัย ที่ตอบแบบประเมิน จำนวน 2,083 คน พบว่าบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 63.40) รองลงมา คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงในอาชีพที่เป็นลักษณะเด่นของหน่วยงานภาครัฐ ในด้านช่วงอายุ พบว่าบุคลากร ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยทำงานระดับกลาง คือ ช่วงอายุ 31 - 50 ปี ซึ่งกลุ่มนี้มักมีความรับผิดชอบสูงและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมอนามัย นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน ภูมิภาคมีจำนวนผู้ตอบแบบประเมินฯ สูงกว่าหน่วยงานส่วนกลาง ถึง 3 เท่า (1,556 คน ต่อ 527 คน) แสดงให้เห็นถึง การกระจายตัวของอัตรากำลังตามภารกิจในระดับพื้นที่ที่กว้างขวางของกรมอนามัย

5.2.2 ความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัย

ผลการประเมินในภาพรวมพบว่า บุคลากรกรมอนามัยมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับ "มีความผูกพันมาก" คิดเป็นร้อยละ 75.28 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความศรัทธาในค่านิยม และพร้อมที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัฒนธรรมองค์กร "Health Model" อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายมิติมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

จุดแข็ง : บุคลากรมีความสุขโดยรวมในการทำงานและการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร

ข้อควรพัฒนา : มีบางประเด็นที่เป็นความท้าทายสำคัญ เช่น ความพึงพอใจเรื่องเงินเก็บออม และภาระหนี้สิน รวมถึงโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และการส่งเสริมอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ ซึ่งจุดนี้หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันในระยะยาว เนื่องจากปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความมั่นคงและการตัดสินใจคงอยู่กับองค์กร

5.2.3 เปรียบเทียบความผูกพันระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง กับหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค

จากการศึกษาเปรียบเทียบตามสมมติฐานที่ว่าสถานที่ตั้งหน่วยงานส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่าง พบประเด็นสำคัญในการอภิปราย คือ แม้ทั้งสองกลุ่มจะมีระดับความผูกพันในภาพรวมที่ใกล้เคียงกัน แต่บริบทการทำงานมีความแตกต่างที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก โดยหน่วยงานส่วนกลาง มักให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและวิชาการในระดับกรม ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากความกดดันของงานนโยบายและความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ในบางช่วง หน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค (ศูนย์อนามัยที่ 1-12) ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ, ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ชายขอบและแรงงานข้ามชาติ และสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง) มีลักษณะงานที่เน้นการปฏิบัติงานเชิงรุกในพื้นที่ และการมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายภายนอก ซึ่งปัจจัยด้าน "งานที่ได้สัมพันธ์กับผู้อื่น" และ "ความมีอิสระในการทำงาน" ในระดับพื้นที่มักเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรในภูมิภาคมีความผูกพันต่อองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งสรุปได้ว่าผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีผูกพันของบุคลากรกับกรมอนามัยอยู่ในระดับสูง (มีความผูกพันมาก) แต่ผู้บริหารควรนำข้อมูลเรื่องภาระหนี้สินและความก้าวหน้าในสายอาชีพมาเป็นแนวทางหลักในการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(1) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันในระดับมากในมิติการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน แต่มีคะแนนต่ำในเรื่องโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงานและเงินเก็บออม ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาจัดทำนโยบายที่ส่งเสริมทั้งการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) และสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร

(2) ปัญหาเรื่องเงินเก็บออมและภาระหนี้สินเป็นประเด็นที่ได้คะแนนต่ำที่สุด กรมอนามัยควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนสวัสดิการทางการเงินและส่งเสริมช่องทางการสร้างรายได้เสริมให้กับบุคลากร เช่น จัดหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือสนับสนุนโครงการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมได้

(3) เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับการประเมินผล โดยผู้บริหารควรกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

(1) ผลการวิจัยชี้ว่า การได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานได้ดีเป็นประเด็นที่ได้คะแนนต่ำในมิติการสนับสนุนองค์กร จึงควรมีการจัดอบรมผู้บริหารและหัวหน้างานเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและคำแนะนำเชิงบวก รวมถึงการสร้างระบบการให้รางวัลและการยอมรับ (Recognition) ที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

(2) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง ควรมีการจัดเวทีหรือช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและเป็นทางการระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับชั้น เพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทำงานและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้ตรงจุดยิ่งขึ้น

(3) สร้างช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยจัดเวทีเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

(4) ควรมีการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมอนามัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกที่ศรัทธา และปัญหาที่แท้จริงของบุคลากรกรมอนามัย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการลาออก โอน ย้าย และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ทำงานกับกรมอนามัยในระยะยาว

5.1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

(1) งานวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการสำรวจข้อมูลย้อนหลังและสรุปเป็นค่าเฉลี่ย และร้อยละ เพื่อให้เข้าใจปัญหาที่แท้จริง ควรพิจารณาทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อสำรวจความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรในประเด็นที่ได้คะแนนต่ำ เช่น ปัญหาด้านการเงินและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ

(2) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์มากขึ้น ควรมีการเปรียบเทียบผลความผูกพันของบุคลากรในกรมอนามัยกับหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงสาธารณสุขหรือองค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กองแผนงาน กรมอนามัย. (2568). รายงานประจำปี กรมอนามัย 2567.
- กฤตวรรณ นวกุล และนิภาภรณ์ วีระสกุลทอง. (2547). ความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มิตรบุษิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชรินทร์ทิพย์ ชีราภาญจน. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี.
- ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร.
- ซัลวานา ฮะซานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).
- ธนพร แยมสุดา. (2549). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. วารสารนาวิกศาสตร์.
- ประมินทร์ เนาวภาญจน. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).
- ภาคนันท์ สุสังกรกาญจน. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน. ผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมิน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, กลุ่มพัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงานกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- มณีนุช จันท์ศรี และคณะ. (2567). การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารกองทุน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.
- ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง. (2549). ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษาครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รมิตา ประวัตติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2568). Employee Engagement คืออะไร? ทำไมองค์กรต้องให้ความสำคัญ.
สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2568, จาก <https://icehr.tu.ac.th/article>
- สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัคซัจจ์ สามิตร. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. อรุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การและการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อาจารย์ นาคศุภรังสี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๑๒๔

ที่ สโร๕๐๒.๐๔/วทบ๑๕

วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบันในสังกัดกรมอนามัย และเลขานุการกรม

ตามที่กรมอนามัย ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อองค์ ภายใต้แผนพัฒนายุทธศาสตร์พัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งค่าเป้าหมายไว้ ร้อยละ ๗๕ โดยผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ภาพรวมในรอบ ๕ เดือนแรก คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๖ นั้น

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัติคราะห์หน่วยงานของท่านดำเนินการแจ้งให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในหน่วยงานของท่าน ตอบแบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย ตาม QR Code ท้ายหนังสือนี้ ภายในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบประเมินดังกล่าวต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาววิกรานต์ ยาสมาน)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

QR Code แบบประเมิน



<https://moph.cc/EaeMfWosU>

แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อกรมอนามัย

คำอธิบาย : 1. แบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็น/ความรู้สึกรวมที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม
- การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน
- การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้
- การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร
- การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

3. ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึกรวม

- ระดับ 1 คือ น้อยที่สุด
- ระดับ 2 คือ น้อย
- ระดับ 3 คือ ปานกลาง
- ระดับ 4 คือ มาก
- ระดับ 5 คือ มากที่สุด

(ข้อ 22 และ ข้อ 23 / 5 = น้อยที่สุด, 4 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 2 = มาก, 1 = มากที่สุด)

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล	
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง
2. อายุตัว (การนับเวลา : เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)	
<input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 30 - 39 ปี <input type="checkbox"/> 3) 40 - 49 ปี <input type="checkbox"/> 4) ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
3. อายุราชการ (การนับเวลา : เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)	
<input type="checkbox"/> 1) 5 ปี หรือต่ำกว่า <input type="checkbox"/> 2) มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป - 15 ปี	
<input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5) มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป - 25 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	
4. ระดับการศึกษา	
<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3) สูงกว่าปริญญาตรี	
5. สถานภาพการทำงาน	
<input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2) พนักงานราชการ	
<input type="checkbox"/> 3) ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> 4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	
6. สังกัด	
.....	
7. ประเภทตำแหน่ง.....ระดับตำแหน่ง.....	

/ส่วนที่ 2...

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากร						
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขโดยรวม						
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่					
2	ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่					
3	ท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่					
4	เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่					
5	ท่านรู้สึกเอือมอาทร หรือห่วงใยคนรอบข้างหรือไม่					
6	ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่					
7	ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่					
8	ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณที่ช่วยเหลือท่านหรือไม่					
9	ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่					
10	เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่					
11	ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่					
12	โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่					
13	ท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆหรือไม่					
14	ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่					
15	ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่					
16	งานของท่าน มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่					
17	โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข” หรือไม่					
การสนับสนุนองค์กรและการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงาน						
18	ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
19	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าทีมผู้บริหารปัจจุบันมีความเหมาะสมและจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้					
20	ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อข้าพเจ้าทำงานได้ดี และได้รับคำแนะนำต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น					

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากร						
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีเครือข่ายในการปฏิบัติงาน						
21	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี					
22	ข้าพเจ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี					
23	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ค่อนข้างน้อย					
24	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามักจะให้โอกาสเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนา ในเรื่องที่จำเป็นที่จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี เป็นลำดับแรกอยู่เสมอ					
การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้						
25	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริมนอกเหนือจากค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
26	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มอบหมายงานในความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการสร้างอาชีพ/สร้างรายได้เสริม					
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน						
27	สภาพแวดล้อมทางกายในหน่วยงานของข้าพเจ้า เอื้ออำนวยให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีความสุข					
28	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
29	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
30	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
31	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุนอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ					
32	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นสถานที่น่าอยู่ น่าทำงาน					

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็น/ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของบุคลากร (ต่อ)					
การสนับสนุนสวัสดิการให้กับบุคลากร					
คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการทางการเงินให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
หน่วยงานของข้าพเจ้าได้มีการจัดสวัสดิการที่ควรได้รับ เช่น เวชภัณฑ์ยา และยาสามัญประจำบ้านที่จำเป็น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำที่สะอาด เป็นต้น					
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่					
การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม					
ข้าพเจ้ามองเห็นโอกาสในการเติบโตของตนเองในหน่วยงานของข้าพเจ้าอย่างชัดเจน					
หน่วยงานของข้าพเจ้ามีการสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย บุคลากร ที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม					
หน่วยงานของข้าพเจ้ามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					