

รายงานผลการศึกษา
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

โดย
นางปริญญญา สิทธิพร
นางสาวตรุณี อ้นขวัญเมือง
นางสาวณัชชา เสือแดง
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ชื่อผลงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
ผู้จัดทำผลงาน นางปริญญญา สิริพิพร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) รูปแบบการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันฯ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-Square) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise Method

ผลการศึกษา พบว่า ๑) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ใน ระดับมาก ๒) ตัวแปรส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ๓) ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และสถานะส่วนตัว (Status) ในทุกประเด็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ๔) ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายสูงสุด ได้แก่ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ได้ร้อยละ ๔๕.๗ ตัวแปรทำนายที่ ๒ คือ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙.๘๐ และร่วมกันตัวแปรที่ ๑ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๕๕.๕๐ ตัวแปรทำนายที่ ๓ คือ ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔.๖๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ และ ๒ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๐.๑๐ ตัวแปรทำนายที่ ๔ สถานะส่วนตัว (Status) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ๒ และ ๓ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๒.๕๐ ตัวแปรทำนายที่ ๕ ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑.๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ๒ ๓ และ ๔ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๓.๕๐ ตัวแปรทำนายที่ ๖ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕๐ และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ ๑ ๒ ๓ ๔ และ ๕ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการฯ ได้ร้อยละ ๖๔.๐

กิตติกรรมประกาศ

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

ปริญญญา สิทธิพร

ค
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ช
สารบัญแผนภูมิ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญ	๑
คำถามการวิจัย	๓
วัตถุประสงค์การวิจัย	๓
ขอบเขตการวิจัย	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
นิยามศัพท์	๕
สมมติฐานการวิจัย	๘
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์กร	๙
แนวคิดทฤษฎีการสร้างความผูกพัน	๑๕
ทฤษฎีด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory	๑๗
ความเป็นมาของระบบพนักงานราชการ	๑๘
ความเป็นมาและสถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย	๒๐
แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	๒๕
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๖
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๓๐
รูปแบบการวิจัย	๓๐
ประชากร	๓๐
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๑
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๓๑
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๒
การวิเคราะห์ข้อมูล	๓๓
การเสนอผลงานวิจัย	๓๔
สถานที่และระยะเวลาการวิจัย	๓๔
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๕
ตอนที่ ๑ พรรณนาข้อมูลของประชากร	๓๕
ตอนที่ ๒ พรรณนาข้อมูลตัวแปรที่ทำการศึกษา	๓๘
ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน	๕๕

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๘
	สรุปผลการวิจัย	๖๘
	อภิปรายผลการวิจัย	๗๐
	ข้อเสนอแนะ	๗๖
บรรณานุกรม		๗๙
ภาคผนวก	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๘๑

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ๓๖
ตารางที่ ๒	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ปัจจัยกระตุ้น(Motivator Factor)) ๓๘
ตารางที่ ๓	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)) ๓๙
ตารางที่ ๔	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความสำเร็จของงาน (Achievement) ๔๐
ตารางที่ ๕	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นการยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ๔๑
ตารางที่ ๖	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นลักษณะของงาน (Work itself) ๔๑
ตารางที่ ๗	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความรับผิดชอบ (Responsibility) ๔๒
ตารางที่ ๘	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ๔๓
ตารางที่ ๙	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๔๔
ตารางที่ ๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ๔๕
ตารางที่ ๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔๕
ตารางที่ ๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๔๖
ตารางที่ ๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นสภาพในการทำงาน (Working Condition) ๔๗
ตารางที่ ๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๔๘
ตารางที่ ๑๕	แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค้ำจุน Maintenance Factor) ประเด็นความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ๔๙

ฉ
สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ ๑๖	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยค่าจูน Maintenance Factor) ประเด็นสถานะส่วนตัว (Status)	๕๐
ตารางที่ ๑๗	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ภาพรวม ๓ ด้าน)	๕๑
ตารางที่ ๑๘	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร”	๕๒
ตารางที่ ๑๙	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร”	๕๓
ตารางที่ ๒๐	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร”	๕๔
ตารางที่ ๒๑	ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๕๕
ตารางที่ ๒๒	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๕๘
ตารางที่ ๒๓	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๕๙
ตารางที่ ๒๔	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๐
ตารางที่ ๒๕	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๐
ตารางที่ ๒๖	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๒
ตารางที่ ๒๗	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๓
ตารางที่ ๒๘	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๔
ตารางที่ ๒๙	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ(b)และในรูปคะแนนมาตรฐาน ๖๖ (B) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย (SEb) ค่าการทดสอบความมีนัยสำคัญการถดถอย (t) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำงาน (R^2) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการทำงาน (SEest) และค่าคงที่ของสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	๖๖

ซ
สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า
๗

๗
สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างหน่วยงานภายในกรมอนามัย	๒๓
แผนภูมิที่ ๒ สถานการณ์อัตรากำลังของกรมอนามัย	๒๓
แผนภูมิที่ ๓ สัดส่วนอัตรากำลังบุคลากรกรมอนามัย	๒๔
แผนภูมิที่ ๔ พนักงานราชการจำแนกตามสายงาน	๒๔
แผนภูมิที่ ๕ พนักงานราชการลาออก	๒๕

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยปัจจัยนำเข้าที่มีคุณภาพ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่สมบูรณ์ และครบถ้วน บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญ ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอมีความรับผิดชอบหน้าที่ เพื่อดำรงรักษาคุณภาพของผลผลิตให้ยั่งยืน ปัญหาสำคัญที่องค์กรต้องเผชิญในปัจจุบันที่มีสถานะการแข่งขันสูง คือ การรักษากำลังคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานไว้กับองค์กร การบริหารจัดการที่ดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นมิติหนึ่งของการจัดการที่สำคัญ เนื่องจากองค์กรจะต้องประกอบด้วยบุคลากรเป็นสำคัญ หากปราศจากบุคลากรก็จะเหลือเพียงแต่วัตถุที่เป็นกายภาพไม่มีชีวิต ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความก้าวหน้า องค์กรจะดำรงอยู่ได้ด้วยการร่วมกันขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรที่มีเป้าหมายเดียวกัน ทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จถึงแม้ว่าเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบันจะมีความทันสมัยมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรมากขึ้น แต่ก็ไม่สามารถนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่นๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต บรรลุผลลัพท์อย่างมีคุณภาพ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวจะต้องมีความพร้อม มีความจริงใจ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ทุกองค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การนำกลยุทธ์การสรรหาคนดี มีความสามารถเข้าสู่องค์กร รู้จักใช้ประโยชน์จากบุคลากร ตลอดจนส่งเสริม พัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และรักษาให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด นำมาซึ่งการบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การที่องค์กรจะมีคนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมทำงานในองค์กร จะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีที่มีฝีมือเข้ามาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้อุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการให้ความสนใจกันมากด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่กระตือรือร้นถึงความสำเร็จ และมีแรงบันดาลใจที่ตอบทบทวนหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และมีความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร จึงกำหนดเป็นตัวชี้วัดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (DoH ๔.๐'s HR Strategy) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ โดยบุคลากรของกรมอนามัย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นรากฐานในการสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับองค์กร

พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการ ร่วมขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่างๆ ของกรม ให้ดำเนินไปถึงเป้าหมาย จะเห็นได้ว่าปัจจุบันอัตรากำลัง ข้าราชการลดน้อยลง เนื่องจากภาครัฐมีนโยบายลดขนาดกำลังคน โดยกำหนดให้อัตราร้างจากผลการ เกษียณอายุของข้าราชการ มีการทดแทนการจ้างงานด้วยรูปแบบอื่น และประกอบกับการกิจที่เปลี่ยนแปลง ไปทำให้การจ้างงานในรูปแบบพนักงานราชการมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่ปัจจุบันปัญหาที่พบพนักงาน ราชการมีอัตราการลาออกสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งพนักงานราชการที่ลาออกส่วนหนึ่งเป็นพนักงานราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร

จากสถิติการลาออกของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๕๓ ราย พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๗๒ ราย พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๘๓ ราย จะเห็นว่ามี แนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานขาดความต่อเนื่อง ไม่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จึงทำให้ต้องสรรหาพนักงานราชการใหม่ เพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยเห็นว่า การที่พนักงานราชการจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่กับองค์กรนั้น อาจต้องอาศัยปัจจัย หลายอย่างที่มีผลต่อความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

อนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากองค์กร ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานราชการได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับอนันต์ชัย คงจันทร์ (๒๕๒๙) ที่กล่าวว่า การขาดความผูกพันในองค์กรอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การเปลี่ยนงาน และการลาออก ดังนั้น ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานราชการเพิ่มมากขึ้น หรือลดลงได้ตลอดเวลา สิ่งที่องค์กรสามารถควบคุมได้ คือปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารและทีมงานทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญ และไม่ควรมองข้ามบางสิ่งบางอย่างที่คิดว่า ไม่สำคัญ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องการศึกษาเพื่อหาระดับความ คิดเห็นของพนักงานราชการที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้านที่คาดว่าจะป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความ ผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น Engagement Survey จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้เราได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง ในการบริหารคนที่อยู่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี และเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งชี้ว่าปัจจัยใดที่จะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน เนื่องด้วยระดับความผูกพันต่อองค์กรจะบอกได้ว่า องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวก็ได้

ดังนั้น ความผูกพันของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีต่อองค์กร จึงเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญดอกหนึ่งในการรักษาบุคลากรที่มีความตั้งใจและเต็มใจในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

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

คำถามการวิจัย :

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๓. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยประกอบด้วย

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

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

๒. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานราชการจากหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๗ หน่วยงาน โดยการศึกษาจากประชากรที่เป็นพนักงานราชการทั้งหมดของกรมอนามัย จำนวน ๕๑๐ คน

๓. ขอบเขตด้านตัวแปร การศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

๑. ตัวแปรต้น คือ

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

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

๔. ขอบเขตด้านพื้นที่

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

๕. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑ รวมทั้งสิ้น ๑๑ เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การศึกษานี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและในทางปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

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

๒. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ คือ

๒.๑ หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน พิจารณาเพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นได้โดยตรง

๒.๒ ผลของการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนากระบวนการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานราชการ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ ประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

นิยามศัพท์

๑. **ปัจจัย** หมายถึง สิ่งที่เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

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

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

๓.๑.๑ **ความสำเร็จของงาน** (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

๓.๑.๒ **การยกย่องนับถือ/การยอมรับ** (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องนับถือ ทั้งจากเพื่อน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลทั่ว ๆ ไป

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

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

๓.๑.๕ **ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน** (Advancement) หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของบุคคลทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

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

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

๓.๒.๒ เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงาน ในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของบุคลากรในหน่วยงาน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรืออัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนหรือค่าจ้าง

๓.๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับนับถือ

๓.๒.๔ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร

๓.๒.๕ สถานภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

๓.๒.๖ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะ หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

๓.๒.๗ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของการปฏิบัติงาน และความมั่นคงขององค์กร

๓.๒.๘ สถานะส่วนตัว (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่องาน

๔. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

๓.๑ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

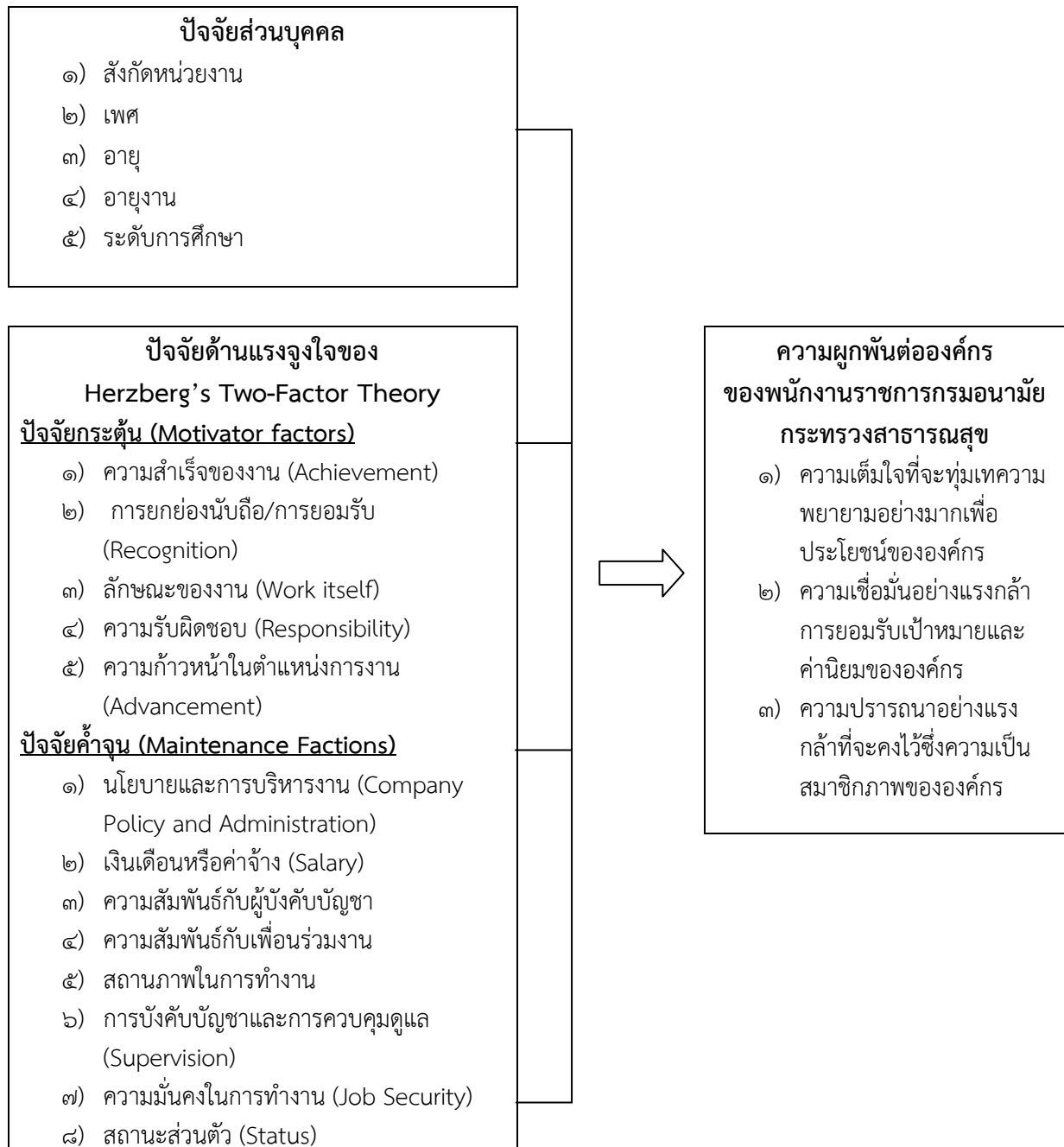
๓.๒ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึง ความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๔.๓ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัดหน่วยงาน เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two -Factor Theory ได้แก่

ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ/การยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

สมมติฐานที่ ๓ ตัวแปรจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดีกว่าการทำนายจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงตัวแปรเดียว

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

๑. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร (ความหมาย ความสำคัญ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง)

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

ผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์การ ต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และการดำรงอยู่ รวมถึงการทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการต่างพยายามที่จะทำการศึกษา และแสวงหาวิธีการที่จะรักษาบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย

ความหมายขององค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์การ” แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ องค์การ สรุปได้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๒) ให้ความหมายของคำว่าองค์กร และ องค์การ ดังนี้

องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สถาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กรหมายความรวมถึงองค์การด้วย

องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐเช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่นองค์การสหประชาชาติ

ัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (๒๕๔๘) ได้สรุปความหมายขององค์การว่า หมายถึง หน่วยงานหรือสถานที่รวมในการทำงานที่ซึ่งมีปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกัน มารวมกันและมีความผูกพันกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงาน เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิก ทั้งนี้ องค์การจะต้องดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมจิตต์ ตันสกุล (๒๕๔๘) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่า หมายถึง การรวมตัวกันของสมาชิกเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อการประสานประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มและองค์การภายใต้สภาวะการดำเนินงาน หรือกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่ตั้งไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การ (Organization) มีลักษณะของความสัมพันธ์หรือการรวมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป หรืออาจเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคล ที่ร่วมกันดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือประสานการทำงานกันอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ไม่ได้ถูกจำกัดไว้ด้วยสถานที่ตั้ง หรือเวลาในการดำเนินการ และสิ่งสุดท้ายที่องค์การต้องการคือการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นจึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์การ” ไว้ดังนี้

แบคเกอร์ (Backer, ๑๙๖๐, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, ๒๕๔๘) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุคานัน (Buchanan, ๑๙๙๔, อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, ๒๕๔๘) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ส่วน คือ

๑) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

๒) ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

๓) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์การ

เฮอบินีแอกและอัล (Herbiniak & Alutto, ๑๙๗๒, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์การอื่นก็ตาม

เคนเตอร์ (Kanter, ๑๙๖๘, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, ๒๕๔๗) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือความเต็มใจของสมาชิกในองค์การที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์การ

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

๑) ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร

๒) การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๓) การซึมซับค่านิยมองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ริชาร์ดเอ็ม (Richard, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน มงคล ปันตี, ๒๕๕) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการคือ

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

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

๑) แนวทางแรก ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กร จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยิ่งลงทุนลงแรงให้กับองค์กร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร

๒) นิยามความผูกพันต่อองค์กรอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ แนวทาง กล่าวคือ

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

๒. เน้นความผูกพันต่อองค์กร ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์กรเป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะให้ความสนใจแนวโน้มที่ ๒ ซึ่งนิยามความผูกพันในมุมมองทางทัศนคติสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละบุคคล และยังสามารถทราบได้จากการกระทำของบุคคลนั้นอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้นำความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Richard M.Steers มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วม

ที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการคือ

- ๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- ๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

สรุป ความผูกพันขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี การแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ความเชื่ออย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกภายในองค์การที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในรูปแบบของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา และมีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเองปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

เบรเวอร์ (Brewer & Lock, ๑๙๙๕, อ้างถึงใน พรณี ศิริวุฒิ, ๒๕๔๘) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ ๗ ประการ ดังนี้

๑) การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณค่าขององค์การเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์การแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

๒) การมีความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์การว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

๓) การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์การไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

๔) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

๕) การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

๖) การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์การ (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆจากองค์การ

๗) การมีความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์การเป็นองค์การแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์การเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

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

๑) ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพัน ต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปไม่ได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

๒) ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

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

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญที่แสดงถึงความเต็มใจในการพยายามกระทำสิ่งดีๆ ให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคลในองค์การให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งเชื่อว่า บุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็มีความโน้มที่จะลาออกจากองค์การ (กฤษฎกร ดวงสว่าง, ๒๕๔๐) ความผูกพันต่อองค์การ จะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นศักยภาพขององค์การในการฝ่าฟันปัญหาต่างๆ ในช่วงวิกฤติ ในส่วนของพนักงานแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ในส่วนของผลดีจะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์การ เช่น ได้เลื่อนขั้น เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นคือ เขาอาจมีโอกาสดีๆ ในการทำงานอย่างอื่น ที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์การปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้ไม่ยอมเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การจะมีผลดีหรือเสียขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้นๆ เอง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, ๒๕๓๙) ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกับองค์การอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

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

๑. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น อายุ เพศ ระดับรายได้ การศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒. ลักษณะการงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

๓. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ

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

๑. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ได้แก่ ความต้องการอาหาร อาบอากาศ หายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์การความต้องการขั้นต้นนี้ เช่น สภาพการทำงาน (ความร้อน, อากาศ) เงินเดือน พื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

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

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

๔. ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-Esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ ๔ นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ ๑, ๒ และ ๓ ได้รับการตอบสนองแล้วในขั้นนี้ คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ ต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ ความต้องการในขั้นนี้ในองค์การสามารถพิจารณาได้จาก ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

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

สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยหลัก ๓ ปัจจัย คือ

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

๒. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การกระจายอำนาจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ถ้าหากมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน ในทางกลับกัน ถ้าหากมีความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

๓. ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน หมายถึง สิ่งที่คุณเคยได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงาน ในองค์กร ความสัมพันธ์ในองค์กร ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ถ้าองค์กรมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือเป็นที่รู้จัก มีความยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตลอดเวลา และในทางกลับกันถ้าหากองค์กรไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก ความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และไม่สามารถเป็นที่พึ่งพิงของพนักงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะอยู่ในระดับต่ำ

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

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

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

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

๒. การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) คือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นๆ ไป

๓. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมาย ให้อำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง ๕ ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงานจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

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

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

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้หมายถึง การยอมรับ นับถือ

๔. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

๕. สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุข ในการทำงาน

๖. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

๗. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ

๘. สถานะส่วนตัว (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งที่กล่าวมาทั้ง ๘ ประการข้างต้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงาน หรือไม่มีคุณค่าในด้านการจูงใจคน แต่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ถือได้ว่าเป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของคน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าสภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ตัวงานเอง หรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

๒. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

๓. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา

๔. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้ง สองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยทั้งสองอย่างพร้อมกัน ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยค้ำจุน

เหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เฮิร์ชเบิร์ก อธิบายเพิ่มว่า ปัจจัยจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูง ถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พอใจในงาน เนื่องจากองค์ประกอบด้านปัจจัยค่าจูงนี้มีหน้าที่ที่จะค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว จึงสรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยจะต้องมีค่าในเชิงบวกจึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

๓. แนวคิดทฤษฎีการสร้างความผูกพัน

สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, ๒๕๔๘) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน ๓ ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

๑) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง

๒) การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความสัมพันธ์กับองค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

๓) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

Kahn (Kahn, ๑๙๙๐, อ้างถึงใน ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, ๒๕๖๐) กล่าวถึง เงื่อนไขทางจิตวิทยา ๓ ประการที่ทำให้เกิดความผูกพันของบุคคล

๑. ความรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเอง (psychological meaningfulness) เมื่อการปฏิบัติงานนั้น มีความหมาย ให้ผลตอบแทนที่คุ้มและทรงคุณค่า บุคคลจะรู้สึกว่าสิ่งที่ทำนั้นมีความหมายก็ต่อเมื่อเขาเห็นว่ามันมีคุณค่า มีประโยชน์ และมีราคา สถานที่ทำงานที่สร้างจูงใจด้วยการให้บุคคลได้รับผิชอบในบทบาทหน้าที่การงานของตนเอง (self-in-role) จะสร้างความรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมายได้มาก

๒. ความรู้สึกว่ามีความปลอดภัย (psychological safety) บุคคลจะเอาตัวเข้าไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดก็เมื่อเขารู้สึกว่ามีความปลอดภัย สามารถใช้และแสดงตัวตนที่แท้จริง (true self) ของเขาโดยไม่ต้องกลัวผลทางลบที่จะเกิดกับภาพพจน์ สถานะ หรือเส้นทางอาชีพของตน เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมที่วางใจและคาดการณ์ได้ มีขอบเขตการดำเนินการที่ชัดเจนและยอมรับได้ มี

๓. ความรู้สึกที่มีความพร้อมที่จะทำ (psychological availability) บุคคลจะเข้าไปเกี่ยวข้องแสดงบทบาทใดๆ เมื่อเขารู้สึกว่ามีความพร้อม เป็นความเชื่อมั่นว่าตนมีทรัพยากรทางวัตถุและทางจิตใจที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันมากขึ้นในสถานที่ทำงานที่มีทรัพยากร

ทางวัตถุ อารมณ์ความรู้สึก และทางจิตใจที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและเชื่อว่า บุคคลจะถามคำถามเหล่านี้กับตัวเองเวลาตัดสินใจว่าจะผูกพันตนเองในบทบาทของตนมากน้อยอย่างไร ด้วยเหตุนี้ พนักงานผู้รู้สึกในคุณค่า ความปลอดภัย และความพร้อม จะมีความรู้สึกผูกพันในบทบาทการทำงานมากกว่าผู้ไม่มีหรือมีความรู้สึกในเรื่องนี้น้อยกว่า

๔. ความเป็นมาของระบบพนักงานราชการ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เห็นชอบแผนปรับระบบบริหารภาครัฐ ซึ่งเป็นแผนปรับเปลี่ยนระบบราชการไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีองค์กรขนาดเล็ก กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ โดยมีการพัฒนารูปแบบเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานภาครัฐเป็นโครงการหนึ่งในแผนปรับระบบบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายและมีหลักเกณฑ์ วิธีการที่ยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวต่อสภาพและความจำเป็นตามเงื่อนไขของการทำงานในภาคราชการที่สอดคล้องกับระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ สำนักงาน ก.พ. จึงได้นำเรื่องระบบลูกจ้างสัญญาจ้างมาดำเนินการต่อ พร้อมทั้งได้ขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานให้ครอบคลุมในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ได้เปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” และวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องการกำหนดลักษณะงานตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังการกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานราชการได้ยึดหลักการสำคัญ ประกอบด้วยที่สำคัญได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency Based) หลักผลงาน (Performance Based) และหลักคุณธรรม (Merit Based) และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ นอกจากนี้ยังเน้นการมอบอำนาจให้ ส่วนราชการสามารถบริหารจัดการระบบ พนักงานราชการได้เองเป็นส่วนใหญ่ ภายใต้ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว

โดยมีวัตถุประสงค์อันเป็นหลักการ พื้นฐานในการพัฒนาระบบการจ้างพนักงานราชการ ดังนี้ เพื่อให้ภาครัฐมีทางเลือกสำหรับการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบตามลักษณะงานและภารกิจจากรูปแบบเดิมที่ใช้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นการจ้างงานระยะยาวจนเกษียณอายุ (Life time employment) เพียงอย่างเดียว ขณะที่งานบางอย่างในภาครัฐเป็นงานที่อาจมีปริมาณมากน้อยตามฤดูกาลหรือตามช่วงเวลา หรือตามความจำเป็นของสถานการณ์ในแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละช่วงเวลา การบรรจุข้าราชการประจำอาจไม่เหมาะสมกับลักษณะงานดังกล่าว เพื่อแก้ปัญหาการจ้างลูกจ้างประจำ ซึ่งมีทั้งลักษณะงานที่เหมือนและแตกต่างจากข้าราชการ ทำให้ลูกจ้างประจำที่มีสายงานหลากหลายแต่ในการปฏิบัติงานกระทำได้เฉพาะงานที่กำหนดไว้ตามหน้าที่ของลูกจ้างประจำเท่านั้น จึงทำให้มีข้อจำกัด อีกทั้งยังต้องจ้างเป็นระยะยาวจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งจะผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาวด้วย เพื่อยกเลิกการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานเหมือนกับข้าราชการ ซึ่งแม้จะมีลักษณะการจ้างในรูปแบบปีต่อปี แต่ในทางปฏิบัติหลายส่วนราชการมีการจ้างบุคคลอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับการจ้างลูกจ้างประจำ

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

ความหมาย

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

ประเภทของพนักงานราชการ

๑. พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒. พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

ส่วนราชการจะจัดจ้างพนักงานราชการได้เมื่อ คพร. อนุมัติกรอบอัตรากำลัง และกำหนดกรอบการจ้างงานพนักงานราชการเป็นรอบระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ และต้องได้รับความเห็นชอบ ดังนั้น การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนซึ่งจ่ายให้พนักงานราชการในการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการ ตามอัตราที่กำหนดในประกาศ คพร.

พนักงานราชการจะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และต้องมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

สิทธิประโยชน์

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ดังนี้

๑. สิทธิการลาประเภทต่าง ๆ

- การลาป่วย พนักงานราชการสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยนับแต่วันทำการ แต่จะได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน ส่วนที่เกินให้รับเงินทดแทนจากกองทุนประกันสังคม

- การลาคอลดบุตร สามารถลาได้ ๙๐ วัน แต่จะได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาคอลดได้ไม่เกิน ๔๕ วัน

- การลากิจส่วนตัว ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

- การลาพักผ่อน ปีละ ๑๐ วันทำการ แต่ต้องเป็นพนักงานราชการแล้ว ๖ เดือน และสามารถนำวันลาพักผ่อนที่เหลือสะสมในปีถัดไปได้ไม่เกิน ๕ วันทำการ รวมแล้วต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ต้องทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีขึ้นไป

- การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ฝึกวิชาทหาร ทดลองความพร้อม ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

- การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน แต่จะมีสิทธิลาได้ต่อเมื่อได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒. สิทธิประโยชน์อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

- ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

- ค่าเบี้ยประชุม

- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- ค่าตอบแทนการออกจากราชการโดยไม่มีความผิด

๓. เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้ราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ และประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริง ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน และจะนำผลคะแนนมาจัดกลุ่มเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง เพื่อพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี และถ้าพนักงานราชการที่ได้คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ส่วนราชการพิจารณาสั่งเลิกจ้าง

กรณีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไป ส่วนราชการจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการ และต้องมีหลักฐานโดยละเอียดที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานราชการปฏิบัติงานต่อไป และพนักงานราชการทั่วไปที่จะได้รับการต่อสัญญาจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาไม่ต่ำกว่าระดับดี (สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน, ๒๕๕๙)

๕. ความเป็นมาและสถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย

กรมอนามัยเป็นกรมวิชาการที่วางจุดยืนโดยในส่วนกลางจะยกระดับเป็นองค์กรหลักของชาติ (National Lead) ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หรือเป็น National Health Authority (NHA) สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในทุกพื้นที่ได้ประจักษ์ถึงความมุ่งมั่นของกรมอนามัยในการดูแลสุขภาพทั้ง ๕ กลุ่มวัย) เริ่มตั้งแต่การตั้งครุฑคุณภาพ พ่อแม่คุณภาพ เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัยทุกมิติ วัยเรียน วัยรุ่น สูงดีสมส่วน มีทักษะชีวิตและทักษะสุขภาพที่ดีวัยทำงานหุ่นดี สุขภาพดี มีความสุข และผู้สูงอายุได้รับการดูแลภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การมีสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืน ส่วนศูนย์อนามัยและหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคจะเป็นหน่วยงานหลักระดับพื้นที่ (Regional Lead) ทำหน้าที่ชี้เป้า ฝ้าดู ระวังการเปลี่ยนแปลง ของการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในเขตสุขภาพ

วิสัยทัศน์

กระแสการปฏิรูปประเทศและการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) ที่มุ่งเน้นการบูรณาการ (Integration) และสร้างความสอดคล้องไปในทางเดียวกันทุกภาคส่วน (Alignment) เพื่อให้ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กรมอนามัยจึงกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการคิด “ถอยไปข้างหน้า” อย่างยั่งยืนบนเข็มมุ่งการเป็นองค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม นำไปสู่การประกาศวิสัยทัศน์ใหม่ **“กรมอนามัย เป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพประชาชน”**

พันธกิจ

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

วัฒนธรรมองค์กร

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของกรมอนามัยบรรลุจุดยืน วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน กรมอนามัยจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ง่ายแก่การจดจำสะดวกต่อการปฏิบัติ และเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับบุคลากรกรมอนามัยคือ “HEALTH” ประกอบด้วย

H = Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) : การที่เราจะเป็นผู้นำในการส่งเสริมสุขภาพที่ดี เราควรต้องปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างและเพื่อการเรียนรู้รูปแบบวิธีการปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบด้วย

E = Ethics (มีจริยธรรม) : การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งหมายถึง ความซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่แสวงหาประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จะเป็นเกราะคุ้มกันให้เราสามารถแสดงบทบาทของการตรวจพิสูจน์ทราบและให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนและผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกรณีมีปัญหาการก่อกวนภาวะที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ หรือ กรณีผลกระทบจากการรับบริการส่งเสริมสุขภาพจากผู้ให้บริการของเรา

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

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

T = Trust (เคารพและเชื่อมั่น) : การมีความเคารพในสิทธิ หน้าที่ ของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เข้าใจและมีการประสานงานระหว่างกันได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเองได้มากขึ้นด้วย

H = Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) : การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยอมรับผลสำเร็จของทีมงานร่วมกันไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ถือเป็นวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเรื่องนี้จะต้องอาศัยความเป็นผู้นำขององค์การทุกระดับในการบริหารจัดการ และการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรอย่างมาก

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

ภารกิจของกรมอนามัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ ให้กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอด

องค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดและพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ

๒. ศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีการบริการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๓. กำหนดและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และกฎเกณฑ์ รวมทั้งการรับรองมาตรฐาน การบริการส่งเสริมสุขภาพและการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔. พัฒนาระบบและกลไกเครือข่ายในการเฝ้าระวังสถานะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพและสภาพแวดล้อมรวมทั้งการพัฒนาระบบประเมินผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับโครงการหรือกิจกรรม

๕. พัฒนาระบบ กลไก และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๖. ถ่ายทอด และพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย และชุมชน

๗. ประสานงาน ร่วมมือ สนับสนุน และติดตามนิเทศงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย รวมทั้งการประสานงานระหว่างประเทศ ในงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๘. สร้างกระแสสังคม และรณรงค์เผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในสังคม (ระบุไว้ในกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๖ ตอนที่ ๙๘ ก หน้า ๙๕ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

โครงสร้างและระบบการกำกับดูแลของกรมอนามัย

โครงสร้างและระบบการกำกับดูแลของกรมอนามัย ประกอบด้วย การกำกับดูแลภายในตามกลไกของหน่วยงานในสังกัดที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ กรมอนามัยมอบอำนาจให้รองอธิบดีจำนวน ๔ ท่าน ทำหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานต่างๆ และแต่งตั้งคณะทำงาน Cluster เพื่อขับเคลื่อนงานและกำกับดูแลเรื่องต่างๆ เป็นการเฉพาะ ดังแสดงตามภาพ

แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างหน่วยงานภายในกรมอนามัย

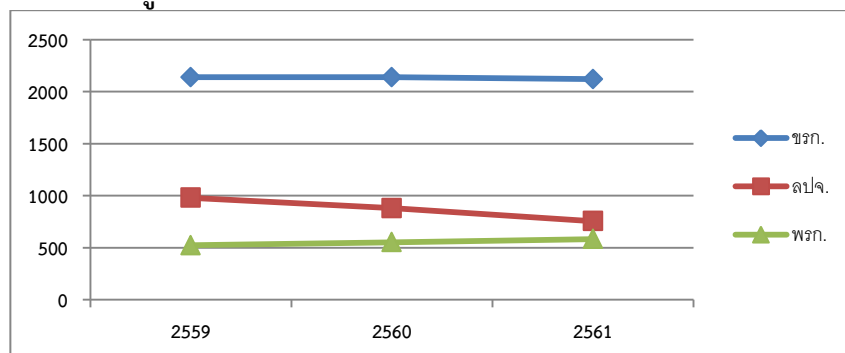


ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๐

สถานการณ์อัตรากำลังของกรมอนามัย

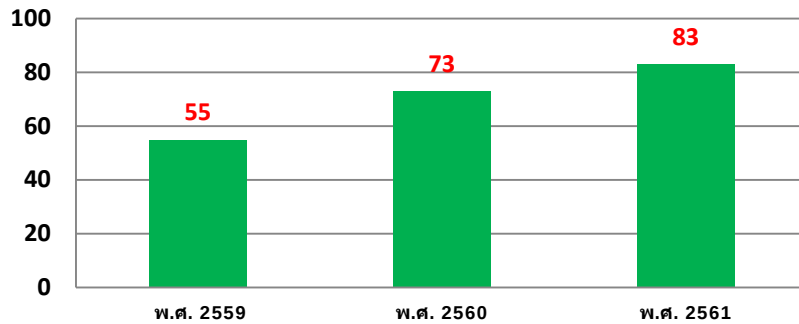
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ กรมอนามัยมีจำนวนตำแหน่งทั้งสิ้น ๓,๖๔๓ ตำแหน่ง จำแนกเป็นข้าราชการ ๒,๑๓๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๕๘.๗๒) ลูกจ้างประจำ ๙๘๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๖.๙๓) พนักงานราชการ ๕๒๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๔.๓๕) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานภายในส่วนราชการสังกัดกรมอนามัย และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อกำหนดอัตรากำลังในสายงานและระดับตำแหน่งที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการเกลี่ยอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้น เป็นต้น จึงเป็นผลให้จำนวนตำแหน่งของกรมอนามัย มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมอนามัยมีจำนวนตำแหน่งทั้งสิ้น ๓,๕๗๓ ตำแหน่ง เป็นข้าราชการ ๒,๑๓๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๕๙.๘๗) ลูกจ้างประจำ ๘๘๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๔.๖๕) และพนักงานราชการ ๕๕๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๕.๔๘) และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวนตำแหน่งทั้งสิ้น ๓,๔๕๘ ตำแหน่ง เป็นข้าราชการ ๒,๑๒๐ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๖๑) ลูกจ้างประจำ ๗๘๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๓) และพนักงานราชการ ๕๔๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๖)

แผนภูมิที่ ๒ สถานการณ์อัตรากำลังของกรมอนามัย



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

แผนภูมิที่ ๕ พนักงานราชการลาออก



ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

๖. แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

กรมอนามัยได้มีการทบทวน ปรับปรุงวิธีการ และกลไกการดำเนินงานที่ผ่านมาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยและผู้เกี่ยวข้องพัฒนาและดำเนินการระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการ ให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์และตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบ ส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ/ภารกิจ : ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ ต่อการดำเนินงาน

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประเด็น ดังนี้

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

เพื่อให้การขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนภายในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๔ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) ในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในภารกิจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัย จึงได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงาน โดยการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ที่มีเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล กรมอนามัย คือ “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” ซึ่งประกอบด้วย ๔ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

เป้าประสงค์ : อัตราากำลังคนพอเพียง และมีสมรรถนะเหมาะสมสามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ได้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของหน่วยงาน มีสมรรถนะการบริหารกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

เป้าประสงค์ : เพิ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม จนสามารถเป็นนวัตกรรม (Researcher & Innovator)

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพกรมอนามัยมีสมรรถนะ ที่เพียงพอในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่กรมอนามัย ๔.๐

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ปฏิรูประบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (Performance management system)

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

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

เป้าประสงค์ : เพิ่มความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

๒. ร้อยละของบุคลากรมีความสุขในชีวิตการทำงาน

๓. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

(กองการเจ้าหน้าที่, ๒๕๖๐)

๗. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

ประนอม กิตติขจร (๒๕๓๘) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : กรณีศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การย้ายงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทักษะต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มขององค์กร มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบและมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อริยญา สุวรรณวิภา (๒๕๔๑) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการขึ้นไปในบริษัทยุคใหม่ ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ รวมทั้งสิ้น ๓๒๐ คน พบว่า พนักงานของบริษัทยุคใหม่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มีอายุก่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานอาวุโส พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง ๓ ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๓ กลุ่มสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวแปรทำนายที่ดีหลายตัวคือ ปัจจัยด้านชีวสังคมมีตัวทำนายที่ดีคือ สถานภาพสมรส งานที่รับผิดชอบ และเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวแปรทำนายที่ดี คือความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีตัวแปรทำนายที่ดีคือความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความมั่นคง และจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชาและผลสะท้อนกลับของงาน

วิชิตฐศักดิ์ เศวตนันท์ (๒๕๔๓) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสินระดับ ๒-๑๑ ที่ปฏิบัติงานประจำที่ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวน ๓๔๔ คน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ และระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ส่วนประสิทธิผลการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ดารารพร นิวาตะบุตร (๒๕๔๖) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ความสัมพันธ์ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมุ่งศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน ๓๐๔ คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนลักษณะงานและประสิทธิผลการได้รับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมใจ ด้านศิริสมบุรณ์ และ วศิณี บุรกิจ (๒๕๔๘) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ โดยศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอครอบคลุมผลิตภัณฑ์น้ำมันเบนซินและดีเซล (Condensate Splitter) และน้ำมันหล่อลื่นพื้นฐาน (Lube Base Oil) จำนวน ๓๐๘ คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า

๑) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในงานที่ทำอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และด้านการนึกถึงองค์การในทางที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง

๒) ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ แบ่งได้ดังนี้

๒.๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานที่บริษัท และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีปริมาณความสัมพันธ์ Cramer's V คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑

๒.๒ จำแนกตามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ นโยบายและกาบริหารขององค์กร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ รวมถึงโอกาสความก้าวหน้า และการเติบโตในการทำงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจทั้ง ๘ ด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

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

สุรัสวดี สุวรรณเวช (๒๕๔๙) ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทัศนคติกลุ่มต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ขณะที่ปัจจัยในด้านยุทธธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/ อาชีพ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น หรือการบริหาร ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน โอกาสการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน/ สวัสดิการ และผลป้อนกลับของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

อรัญญา สุวรรณวิก (๒๕๔๑) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการขึ้นไปในบริษัทยุคคอม ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ รวมทั้งสิ้น ๓๒๐ คน พบว่า พนักงานของบริษัทยุคคอมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุค่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานอาวุโส พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง ๓ ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๓ กลุ่มสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวแปรทำนายที่ดีหลายตัวคือ ปัจจัยด้านชีวสังคมมีตัวทำนายที่ดีคือ สถานภาพสมรส งานที่รับผิดชอบ และเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวแปรทำนายที่ดี คือความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีตัวแปรทำนายที่ดีคือความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาและความมั่นคง และจากตัวแปรทั้งหมดมีตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดคือ ความก้าวหน้า มิตรสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน สถานภาพสมรส ผู้บังคับบัญชาและผลสะท้อนกลับของงาน

มลฤดี ต้นสุขานันท์ (๒๕๕๐) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง จำนวน ๑๒๐ คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง มีระดับพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่างๆ ขององค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้ ทิศนคติต้องงานในด้านต่างๆ คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย และโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน แบบมีนัยสำคัญหมายความว่า ไม่ว่าพนักงานจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด หรือมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมาก น้อยเท่าใด ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็มีได้ในระดับใกล้เคียงกัน

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (๒๕๕๓) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๔๐ คน ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลาโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ความผูกพันต่อองค์กร ๒. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และ ๓. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลนครยะลา ได้แก่ ตัวแปรอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัยเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

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

๑. รูปแบบการวิจัย :

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research)

๒. ประชากร :

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยทั้ง ๓๗ หน่วยงาน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕๑๐ คน

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

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย :

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยได้แบ่งแบบสอบถามเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

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

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

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

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

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

๔. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย :

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังรายละเอียด

๑. ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำราทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามสำหรับการศึกษาวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้างต้น มาสร้างแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด และปลายปิด และมีเนื้อหาสาระ ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเสนอผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น และพิจารณาความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไข

๓. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ :

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

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ตัวแปรต้น (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรฯ) ได้แก่	
ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)	
● ความสำเร็จของงาน (Achievement)	.๘๑๙
● การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition)	.๘๗๔
● ลักษณะของงาน (Work itself)	.๙๕๓
● ความรับผิดชอบ (Responsibility)	.๘๑๒
● ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)	.๙๒๔
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)	
● นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)	๐.๘๔๔
● เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary)	๐.๙๕๑
● ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๐.๘๕๓
● ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๐.๗๙๕
● สภาพภาพในการทำงาน	๐.๗๘๙
● การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)	๐.๘๙๔
● ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	๐.๙๑๕
● สถานะส่วนตัว (Status)	๐.๘๘๑
● สถานะส่วนตัว (Status)	๐.๘๑๒
ตัวแปรตาม (ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรฯ)	
● ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๐.๙๕๖
● ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๐.๙๗๓
● ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๐.๙๙๑

๕. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. ขอความร่วมมือหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้ง ๓๗ หน่วยงาน ให้พนักงานราชการทุกกลุ่มงาน ตอบแบบสำรวจออนไลน์ ได้ที่ เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ หัวข้อ “แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” หรือ <http://bit.ly/๒FWQxGG> หรือ QR code

๒. รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสำรวจออนไลน์ จัดระเบียบข้อมูล แยกหมวดหมู่ตามตัวแปร

๓. รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสำรวจออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของการตอบแบบสำรวจ และนำลงรหัสเพื่อนำสู่การวิเคราะห์และแปลผล โดยนำเสนอในรูปค่าสถิติ พร้อมคำบรรยาย

๖. การวิเคราะห์ข้อมูล :

เมื่อนำผลการสำรวจจากแบบสำรวจออนไลน์ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ด้วยการนำโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จำแนกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics)

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายให้เห็นลักษณะของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นทั้งตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ของการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ตัวแปรต้น) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ตัวแปรตาม) ได้กำหนดค่าน้ำหนักของการให้คะแนนสำหรับคำตอบจากแบบสอบถามไว้ ๕ ระดับ คือ ๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย และ ๑ = น้อยที่สุด

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

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

$$\text{แทนค่า} = \frac{๕-๑}{๕} = ๐.๘$$

ผลของการแทนค่าสูตรดังกล่าวข้างต้น พบว่า ช่วงห่างของข้อมูลในแต่ละอันตรภาคชั้น มีค่าเท่ากับ ๐.๘ ดังนั้น ระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ตัวแปรต้น) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ตัวแปรตาม) จึงแสดงผลได้ ๕ ระดับ ดังนี้

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

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๓ สมมติฐาน ดังนี้

๑) สมมติฐานที่ ๑ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-square) โดยการนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายต่อไป

๒) สมมติฐานที่ ๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายต่อไป

๓) สมมติฐานที่ ๓ การวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis ด้วยวิธี Stepwise Method) โดยการนำเสนอผลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายต่อไป

๗. การเสนอผลงานวิจัย

ผู้ศึกษาจะทำการสรุปผลและรายงานการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็นลักษณะการบรรยาย ประกอบตาราง และเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

๘. สถานที่และระยะเวลาการวิจัย

สถานที่ดำเนินการวิจัย

หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๓๗ หน่วยงาน

ระยะเวลาที่ใช้การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยนับตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งการวิจัยแล้วเสร็จสมบูรณ์ ว่าเป็นเวลา ๑๑ เดือน ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๑

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจะได้นำเสนอข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ในรูปแบบการพรรณนา ประกอบตาราง โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอ ดังนี้

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

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น ๔ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ พรรณนาข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

ส่วนที่ ๓ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอำนาจในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ ๔ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานเพื่อการตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

N แทน ประชากรที่ตอบแบบสำรวจ

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ ๑ พรรณนาข้อมูลของประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร ซึ่งเป็นพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามในส่วนที่ ๑ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๒๓ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

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

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (๓๒๓)	ร้อยละ (%) ๑๐๐
๒. เพศ	๗๘	๒๔.๑
ชาย	๒๔๕	๗๕.๙
หญิง		
๓. อายุ (ปี)	๑๐๒	๓๑.๕๘
๒๐ - ๒๙ ปี	๑๘๒	๕๖.๓๕
๓๐ - ๓๙ ปี	๓๙	๑๒.๐๗
๔๐ ปีขึ้นไป		
อายุเฉลี่ย ($\bar{X}$) ๓๒.๕๖ ปี อายุสูงสุด (Max) = ๔๗ ปี อายุต่ำสุด (Min) = ๒๓ ปี		
๔. อายุงาน (ปี)		
ต่ำกว่า ๑ ปี	๓๘	๑๑.๗๖
๑ - ๕ ปี	๑๕๔	๔๗.๖๘
๖ - ๑๐ ปี	๙๖	๒๙.๗๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๓๕	๑๐.๘๔
อายุราชการเฉลี่ย ($\bar{X}$) ๔.๙๖ ปี อายุราชการสูงสุด (Max) = ๑๕ ปี อายุราชการต่ำสุด (Min) = น้อยกว่า ๑ ปี		
๕. ระดับการศึกษา	๒๖	๘.๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๐	๘๓.๖
ปริญญาตรี	๒๗	๘.๔
ปริญญาโท		

จากตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

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

๒. เพศ พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๗๕.๙ เป็นเพศหญิงและร้อยละ ๒๔.๑ เป็นเพศชาย

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

๔. อายุงาน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๔๗.๖๘ มีอายุราชการ ระหว่าง ๑ - ๕ ปี รองลงมาร้อยละ ๒๙.๗๒ มีอายุราชการ ระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ร้อยละ ๑๑.๗๖ มีอายุราชการน้อยกว่า ๑ ปีและมีเพียงร้อยละ ๑๐.๘๔ เท่านั้นที่มีอายุราชการระหว่าง ๑๐ - ๑๕ ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๖ อายุสูงสุด ๑๕ ปี และอายุต่ำสุดต่ำกว่า ๑ ปี

๕. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๘๓.๖ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ ๘.๔ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีเพียงร้อยละ ๘.๐ เท่านั้นที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ ๒ พรรณนาข้อมูลตัวแปรที่ทำการศึกษา

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

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

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

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

จากตารางที่ ๒ พนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๔๙๕

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

๒.๑.๒ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) สภาพภาพในการทำงาน (Working Condition) ๖) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๗) ความมั่นคงในการ

ทำงาน (Job Security) และ ๘) สถานะส่วนตัว (Status) จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๒๕ ข้อ (ประเด็นละ ๓-๔ ข้อ) โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๓

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

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

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

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

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

๒.๒.๑ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) จำแนกรายด้าน ๕ ด้าน

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

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

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

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

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๙๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๒๑ รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการมีอิสระในการตัดสินใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๖๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๖๓ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ประเด็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

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

จากตารางที่ ๘ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ประเด็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๔๐ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๙๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๓๗ รองลงมา มีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๓๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๙๕๓ สำหรับการได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๓๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๙๒๔ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒.๒.๒ ปัจจัยค่าจูน Maintenance Factor) จำแนกรายด้าน ๘ ด้าน

๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)

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

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

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

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

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่ากรมอนามัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายไว้ชัดเจน และเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๙๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๑ รองลงมา มีความคิดเห็นว่า กรมอนามัย มีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๖ สำหรับกรมอนามัย มีการประกาศนโยบาย ทิศทางอย่างชัดเจน กรณีมีการเปลี่ยนแปลงจะมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจได้ทันเวลา และทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๕๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในหน่วยงาน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรืออัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๐

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

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	กรมอนามัย มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	๓.๖๔	.๗๗๖	มาก
๒	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม เทียบตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	๓.๖๗	.๘๐๗	มาก
๓	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ และปริมาณงานที่ท่านทำ	๓.๕๒	.๗๖๕	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๖๐	.๖๘๕	มาก

จากตารางที่ ๑๐ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) ประเด็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๖๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๕ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

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

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

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

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

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

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาของผู้รับผิดชอบงานของหน่วยงาน/กลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดีและเป็นผู้มีความสามารถ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๘๕ รองลงมาที่มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของงานที่ทำ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๒๓ สำหรับความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น (หัวหน้างาน) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๖๘ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๑๑ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะ แนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๖๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๙๔ และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๔) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๒

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

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

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

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

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

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

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีกลิ่นเสียงรบกวน	๓.๖๒	.๘๔๕	มาก
๒	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๓.๕๒	.๙๑๗	มาก
๓	กรมอนามัย มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	๓.๕๗	.๘๔๔	มาก
ภาพรวม		๓.๕๖	.๗๑๗	มาก

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

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีกลิ่นเสียงรบกวน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๖๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๔๕ รองลงมา มีความคิดเห็นว่ากรมอนามัย มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๗ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๔๔ สำหรับ ความคิดเห็นหน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๙๑๗ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

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

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

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

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

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมาก มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๒๘ รองลงมาที่มีความคิดเห็นว่า ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีความท้าทายและตรงตามความถนัดของท่าน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๑ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๔ สำหรับ ความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๔๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๔๖ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

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

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

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

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

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

๘) สถานะส่วนตัว (Status) หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีความสมดุล ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๓ ข้อโดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าความถี่ (F) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงตามตารางที่ ๑๖

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

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

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

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ส่วนมากมีความคิดเห็นที่สามารถเดินทางไป-กลับเพื่อปฏิบัติงานได้สะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๙๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๖๘ รองลงมา มีความคิดเห็นที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๙๐ สำหรับ ความคิดเห็นว่าการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๘๑๓ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๒.๓ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

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

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

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

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

๒.๔ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
จำแนกรายประเด็น ๓ ประเด็น

๒.๔.๑ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงลักษณะที่พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึง ความรู้สึกห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๖ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๑๘

ตารางที่ ๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเด็น “ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร”

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	การแปรผล
๑	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๔.๑๑	.๖๒๒	มาก
๒	ท่านได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๘	.๖๐๙	มาก

ด้าน	ประเด็นสำรวจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การ แปลผล
๓	ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระที่มากกว่าเดิม	๔.๐๖	.๖๓๘	มาก
๔	ท่านใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒๐	.๖๒๒	มากที่สุด
๕	การปฏิบัติงานของท่านคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	๔.๑๖	.๕๙๙	มาก
๖	ท่านรู้สึกว่ายากอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	๓.๔๐	.๙๘๐	มาก
ภาพรวม		๔.๐๑	.๕๑๐	มาก

จากตารางที่ ๑๘ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย ประเด็น “ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร” มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๐๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๑๐ ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากแสดงความคิดเห็นว่า ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๒๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๒๒ รองลงมา แสดงความคิดเห็นว่าได้พยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๑๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๐๙ และความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานของท่านคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๑๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๕๙๙ ความคิดเห็นว่าท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๑๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๒๒ มีความคิดเห็นในระดับมาก ความคิดเห็นว่าท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าท่านจะมีภาระที่มากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๔.๐๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๖๓๘ มีความคิดเห็นในระดับมาก และความคิดเห็นว่า รู้สึกว่ายากอยู่กับองค์กรไปจนเกษียณ หรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๔๐ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .๙๘๐ มีความคิดเห็นในระดับมากเช่นเดียวกัน

๒.๔.๒ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวัดโดยใช้ข้อคำถาม ๖ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๑๙

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

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

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

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

๒.๔.๓ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ

องค์กร หมายถึง ลักษณะที่พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข แสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น วัดโดยใช้ข้อคำถาม ๕ ข้อ โดยนำผลคะแนนในแต่ละข้อมารวมกันเป็นระดับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๒๐

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

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

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

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

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

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

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

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

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

ตารางที่ ๒๑ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X^2 - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	-	-	๔ (๑.๒๔)	๔ (๑.๒๔)	๒ (๐.๖๒)	๑๐ (๓.๑๐)	
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	-	-	๔ (๑.๒๔)	-	๔ (๑.๒๔)	
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-	๑ (๐.๓๑)	-	๔ (๑.๒๔)	๑ (๐.๓๑)	๖ (๑.๘๙)	
ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข	-	-	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	-	๕ (๑.๕๕)	
กองการเจ้าหน้าที่	-	-	๑ (๐.๓๑)	๒ (๐.๖๒)	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	
สำนักงานเลขานุการกรม	-	-	๑ (๐.๓๑)	๗ (๒.๑๗)	๑ (๐.๓๑)	๙ (๒.๗๙)	
กองคลัง	-	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	๖ (๑.๘๖)	๑ (๐.๓๑)	๑๒ (๓.๗๒)	
กองแผนงาน	-	-	๑ (๐.๓๑)	๗ (๒.๑๗)	-	๘ (๒.๔๘)	
กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ	-	-	๒ (๐.๖๒)	๑ (๐.๓๑)	๑ (๐.๓๑)	๔ (๑.๒๔)	

หน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม	χ^2 - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	n=๓๒๓	
กองประเมินผลกระทบ	-	๑	๒	๔	๒	๙	๕๖๑๗.๓๖๙
ต่อสุขภาพ		(๐.๓๑)	(๐.๖๒)	(๑.๒๔)	(๐.๖๒)	(๒.๗๙)	
สำนักพันตสาธารณสุข	-	-	๒	๓	-	๕	
			(๐.๖๒)	(๐.๙๓)	-	(๑.๕๕)	
สำนักโภชนาการ	-	-	๑	๘	๑	๑๐	
			(๐.๓๑)	(๒.๔๘)	(๐.๓๑)	(๓.๑๐)	
สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์	-	-	๒	๑	-	๓	
			(๐.๖๒)	(๐.๓๑)	-	(๐.๙๓)	
สำนักส่งเสริมสุขภาพ	-	-	๑	๖	๑	๘	
			(๐.๓๑)	(๑.๘๖)	(๐.๓๑)	(๒.๔๘)	
สถาบันพัฒนาอนามัยเด็ก	-	-	๓	๖	๓	๑๒	
แห่งชาติ			(๐.๙๓)	(๑.๘๖)	(๐.๙๓)	(๓.๗๒)	
สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	-	-	-	-	-	-	
สำนักสุขาภิบาลอาหาร	-	-	๑	๘	๑	๑๐	
และน้ำ			(๐.๓๑)	(๒.๔๘)	(๐.๓๑)	(๓.๑๐)	
สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	๓	-	๔	
			(๐.๓๑)	(๐.๙๓)	-	(๑.๒๔)	
ศูนย์ห้องปฏิบัติการ	-	-	๖	๑๓	-	๑๙	
กรมอนามัย			(๑.๘๖)	(๔.๐๒)	-	(๕.๘๘)	
ศูนย์สื่อสารสาธารณะ	-	-	๓	๕	๑	๙	
			(๐.๙๓)	(๑.๕๕)	(๐.๓๑)	(๒.๗๙)	
ศูนย์ความร่วมมือระหว่าง	-	-	๑	๒	๑	๔	
ประเทศ			(๐.๓๑)	(๐.๖๒)	(๐.๓๑)	(๑.๒๔)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่	-	-	๑	-	-	๑	
			(๐.๓๑)	-	-	(๐.๓๑)	
ศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก	-	-	๓	๑๖	๑	๒๐	
			(๐.๙๓)	(๔.๙๕)	(๐.๓๑)	(๖.๑๙)	
ศูนย์อนามัยที่ ๓	-	-	๒	๑๐	๓	๑๕	
นครสวรรค์			(๐.๖๒)	(๓.๑๐)	(๐.๙๓)	(๔.๖๔)	
ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	-	-	๓	๑๒	๖	๒๑	
			(๐.๙๓)	(๓.๗๒)	(๑.๘๖)	(๖.๕๐)	
ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	-	-	๒	๒	๒	๖	
			(๐.๖๒)	(๐.๖๒)	(๐.๖๒)	(๑.๘๖)	
ศูนย์อนามัยที่ ๖ ชลบุรี	-	-	๒	๕	๔	๑๑	
			(๐.๖๒)	(๑.๕๕)	(๑.๒๔)	(๓.๔๑)	

หน่วยงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม	χ^2 - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	n=๓๒๓	
ศูนย์อนามัยที่ ๗ ขอนแก่น	-	-	-	๑	๒	๓	
			-	(๐.๓๑)	(๐.๖๒)	(๐.๙๓)	
ศูนย์อนามัยที่ ๘ อุดรธานี	-	-	๑	๑๕	๑	๑๗	
			(๐.๓๑)	(๔.๖๔)	(๐.๓๑)	(๕.๒๖)	
ศูนย์อนามัยที่ ๙ นครราชสีมา	-	-	๑	๖	-	๗	
			(๐.๓๑)	(๑.๘๖)	-	(๒.๑๗)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี	-	-	๖	๗	๑	๑๔	
			(๑.๘๖)	(๒.๑๗)	(๐.๓๑)	(๔.๓๓)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	-	-	๓	๑๑	๓	๑๗	
			(๐.๙๓)	(๓.๔๑)	(๐.๙๓)	(๕.๒๖)	
ศูนย์อนามัยที่ ๑๒ ยะลา	-	-	๑	๔	๒	๗	
			(๐.๓๑)	(๑.๒๔)	(๐.๖๒)	(๒.๑๗)	
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง	-	-	-	๔	-	๔	
				(๑.๒๔)	-	(๑.๒๔)	
ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ชายขอบฯ	-	-	๒	๗	๓	๑๒	
			(๐.๖๒)	(๒.๑๗)	(๐.๙๓)	(๓.๗๒)	
ศูนย์ทันตสาธารณสุขฯ	-	-	๓	๗	-	๑๐	
			(๐.๙๓)	(๒.๑๗)	-	(๓.๑๐)	
สำนักงานโครงการขับเคลื่อนกรมอนามัยฯ	-	-	-	๒	๑	๓	
				(๐.๖๒)	(๐.๓๑)	(๐.๙๓)	
รวม	-	๓	๖๗	๒๐๗	๔๖	๓๒๓	
		(๐.๙๓)	(๒๐.๗๔)	(๖๔.๐๙)	(๑๔.๒๔)	(๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

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

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๒ ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

เพศ	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	χ^2 - test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ชาย	-	๑ (๐.๓๑)	๑๑ (๓.๔๑)	๕๑ (๑๕.๗๙)	๑๕ (๔.๖๔)	๗๘ (๒๔.๑๕)	๑๗๐.๐๓๓
หญิง	-	๒ (๐.๖๒)	๕๕ (๑๗.๐๓)	๑๕๖ (๔๘.๓๐)	๓๒ (๙.๙๑)	๒๔๕ (๗๕.๘๕)	
รวม	-	๓ (๐.๙๓)	๖๖ (๒๐.๔๓)	๒๐๗ (๖๖.๐๙)	๔๗ (๑๔.๕๕)	๓๒๓ (๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

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

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า เพศที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๓ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

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

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๒๓ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนมากร้อยละ ๓๓.๗๕ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก รองลงมาร้อยละ ๒๒.๒๕ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุ ๒๐ – ๒๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก ร้อยละ ๑๓.๙๓ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๘.๓๖ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘.๐๕ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก ร้อยละ ๕.๒๖ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๒๙ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ ๐.๓๑ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๒๙ ปี อายุระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี และที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับน้อยที่เท่ากัน

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๔ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

อายุงาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย					รวม n=๓๒๓	X ² – test
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ต่ำกว่า ๑ ปี	-	-	๗ (๒.๑๗)	๒๕ (๗.๗๔)	๖ (๑.๘๖)	๓๘ (๑๑.๗๖)	
๑-๕ ปี	-	๑ (๐.๓๑)	๒๘ (๘.๖๗)	๑๐๔ (๓๒.๒๐)	๒๑ (๖.๕๐)	๑๕๔ (๔๗.๖๘)	
๖-๑๐ ปี	-	๑ (๐.๓๑)	๑๖ (๔.๙๕)	๖๕ (๒๐.๑๒)	๑๔ (๔.๓๓)	๙๖ (๒๙.๗๒)	๒๓๗๕.๕๔๓
๑๑-๑๕ ปี	-	-	๑๖ (๔.๙๕)	๑๓ (๔.๐๒)	๖ (๑.๘๖)	๓๕ (๑๐.๘๔)	
รวม	-	๒ (๐.๖๒)	๖๗ (๒๐.๗๔)	๒๐๗ (๖๔.๐๘)	๔๗ (๑๔.๕๕)	๓๒๓ (๑๐๐.๐)	

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

จากตารางที่ ๒๔ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนมากร้อยละ ๓๒.๒๐ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑ – ๕ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมาก รองลงมาร้อยละ ๒๐.๑๒ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับมาก ร้อยละ ๘.๖๗ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑-๕ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในระดับปานกลาง ร้อยละ ๗.๗๔ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานต่ำกว่า ๑ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวง

สาธารณสุขในระดับมาก ร้อยละ ๖.๕๐ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑ – ๕ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ ๐.๓๑ พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอายุงานระหว่าง ๑ - ๕ ปี และมีอายุงานระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี มีความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในระดับน้อย

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ ๒๕ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

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

เมื่อวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่จบการศึกษาที่แตกต่างกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

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

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

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

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หมายถึง ดัชนีที่ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวหรือมากกว่าสองตัว ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นี้จะมีค่าอยู่ระหว่าง -๑ ถึง +๑ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในทางกลับกัน คือ ค่าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งมีค่าต่ำ และค่าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าต่ำ ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูง ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน คือ ค่าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงด้วย และถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังปรากฏในตารางที่ ๒๖

ตารางที่ ๒๖ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

*p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

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

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

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

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

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

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

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

ตารางที่ ๒๗ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

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

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

ตัวแปรที่ ๒ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary)

ตัวแปรที่ ๓ หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ ๔ หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรที่ ๕ หมายถึง สถานภาพในการทำงาน

ตัวแปรที่ ๖ หมายถึง การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)

ตัวแปรที่ ๗ หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)

ตัวแปรที่ ๘ หมายถึง สถานะส่วนตัว (Status)

จากตารางที่ ๒๗ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ ๒ เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยปัจจัยจำแนก (Maintenance Factor) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ตัวแปรปัจจัยจำแนก (Maintenance Factor) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

๓.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเป็นขั้นตอน (Stepwise) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ดังแสดงในตารางที่ ๒๘

ตารางที่ ๒๘ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

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

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

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวแปรทำนายแต่ละตัว พบว่า มีรายละเอียดดังนี้

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

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

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

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

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

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

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

ตัวแปรทำนาย	b	B	SEb	t
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)	.๕๐๒	.๖๗๗	.๐๓๐	๑๖.๔๙๒***
นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)	.๒๖๙	.๓๗๙	.๐๓๒	๘.๔๕๔***
ลักษณะของงาน (Work itself)	.๒๑๔	.๒๗๕	.๐๓๕	๖.๑๔๘***
สถานะส่วนตัว (Status)	.๑๒๗	.๑๘๓	.๐๒๗	๔.๖๘๐***
ความรับผิดชอบ (Responsibility)	.๑๒๘	.๑๓๗	.๐๔๒	๓.๐๘๗*
ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)	.๐๙๐	.๑๑๘	.๐๓๘	๒.๓๘๗*

. *p < ๐.๐๕ **p < ๐.๐๑ ***p < ๐.๐๐๑

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

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

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

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

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นดังนี้

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

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

ข้อพิจารณาดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ตัวแปรต้นหลายตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข) ได้ดีกว่าตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งเพียงตัวเดียว

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ทั้งหมด โดยสรุปแต่ละสมมติฐาน ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ ๑ ปฏิเสธสมมติฐานอย่างชัดเจน เนื่องจากตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญ

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

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

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

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

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

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้รูปแบบการวิจัยประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากประชากรตัวอย่างในช่วงเวลาหนึ่งพร้อมกันทั้งหมดเพียงครั้งเดียว การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งการพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อสรุปของการศึกษา อันจะนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อไป

การศึกษานี้ ได้ดำเนินการในหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน ๓๗ หน่วยงาน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ได้แก่ พนักงานราชการ จำนวน ๕๑๐ คน เก็บข้อมูลด้วยการสำรวจออนไลน์ (Google form) มีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๓๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๓ จากจำนวนประชากรทั้งหมด

แบบสอบถาม จำแนกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรต้น และแบบสอบถามตัวแปรตาม ซึ่งแบบสอบถามตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่ ๑) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) ๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และสถานะส่วนตัว (Status) และแบบสอบถามตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ได้ข้อสรุปผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” ซึ่งสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

๑. สรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ

๑.๑ ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาในภาพรวม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๓ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๔๗๗

๑.๒ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

๑.๒.๑ ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสังกัดศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี คิดเป็นร้อยละ ๖.๕ ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๙ ส่วนมากมีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๕ ส่วนมากมีอายุงานอยู่ระหว่าง ๑ - ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๘ และส่วนมากมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖

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

๑.๒.๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ประกอบด้วย ๒ ประเด็น ได้แก่

๑) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๖ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๔๙๕

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

๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๓ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๐๐

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า สนับสนุนสมมติฐานที่ ๒ คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และสถานะส่วนตัว (Status) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑

๑.๓ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ จำนวน ๔ ตัวแปร ได้แก่ ๑) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๒) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ๓) ลักษณะของงาน (Work itself) ๔) สถานะส่วนตัว (Status) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ ตัวแปร ได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ๒) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ ๓ ที่ว่าตัวแปรจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two Factor Theory ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดีกว่าการทำนายจากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเพียงตัวแปรเดียว

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อค้นพบ และนำมาเป็นประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย จาก ๓๗ หน่วยงาน พบว่า มีรายละเอียด ดังนี้

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๖.๕ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี รองลงมาร้อยละ ๖.๒ สังกัดศูนย์อนามัยที่ ๒ พิษณุโลก และพบว่า สำนักอนามัยผู้สูงอายุ ไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานราชการกรมอนามัย ไม่ว่าจะสังกัดในหน่วยงานใด ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน หรือใกล้เคียงกัน หรือการส่งเสริมความสุข ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการของแต่ละหน่วยงาน ยังมีระดับการส่งเสริมฯ ที่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันด้วย

เพศ พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๕.๙ เพศชาย ร้อยละ ๒๔.๑ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติสุขภูธรธรรม ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : กรณีศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับเพศ ทั้งนี้ เพศหญิง หรือเพศชาย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

อายุ พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๙ ปี ร้อยละ ๕๖.๓๕ และอายุเฉลี่ยเท่ากับ ๓๒.๕๖ อายุสูงสุด ๔๗ ปี และอายุต่ำสุด ๒๓ ปี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวง

สาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติดุขสิทธิ์ธรรม ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : กรณีศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับอายุ ทั้งนี้ อายุมาก หรืออายุน้อย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

อายุงาน พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๔๗.๖๘ มีอายุงานอยู่ระหว่าง ๑ - ๕ ปี อายุงานเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๖ อายุงานสูงสุด ๑๕ ปี และอายุงานต่ำสุดต่ำกว่า ๑ ปี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประนอม กิตติดุขสิทธิ์ธรรม ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : กรณีศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับอายุงาน ทั้งนี้ อายุงานมาก หรืออายุงานน้อย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น อายุงานที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานราชการกรมอนามัยที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากร้อยละ ๘๓.๖ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ ๘.๔ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีเพียงร้อยละ ๘.๐ เท่านั้นที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ รักษาวงศ์ ที่ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ ไม่ได้ขึ้นกับระดับการศึกษา ทั้งนี้ ระดับการศึกษาสูง หรือระดับการศึกษาน้อย อาจมีความผูกพันต่อองค์กรที่ใกล้เคียงหรือคล้ายกัน ดังนั้น ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

๒. ปัจจัยแรงจูงใจ ของ Herzberg's Two-Factor Theory (ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยจูงใจ) ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

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

ความสำเร็จของงาน (Achievement) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๕๖ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๖๕$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัด

กรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลไม่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น หรือไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้ พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อการยกย่องนับถือ/การยอมรับ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๖๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๔ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๑๑$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับ นับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลทั่วไป จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลไม่ได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลทั่วไป จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

ลักษณะของงาน (Work itself) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๑๔ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๒๗$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารพร นิวาตะบุตร ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรการศึกษาระดับเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัยมีความคิดเห็นว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลความรู้สึกที่ไม่ดีต่อลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ หรือปฏิบัติ จะทำให้มีพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

ความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๙๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๕๑๐ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๘๔$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลไม่มีความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และไม่มีอำนาจในการรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๓ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๔๐ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๗๑$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับความชื่นชม ยินดีในผลงาน ความสามารถ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งหวังก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าการที่บุคคลไม่ได้รับ

การกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ได้รับความชื่นชม ยินดีในผลงาน ความสามารถ ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่พร้อมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ จะทำให้มีพนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรฯ นั้นเอง

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

นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) พบว่าพนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อนโยบายและการบริหารงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๑ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๓๙$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ด้านศิริสมบุรณ์ และ วศินี บุรกิจ ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าการจัดการ และการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าการจัดการ และการบริหารขององค์กรไม่ดี การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้ พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อเงินเดือนและค่าจ้าง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๖๐ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๕ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๗๑$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ด้านศิริสมบุรณ์ และ วศินี บุรกิจ ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงาน เป็นที่พอใจของพนักงานราชการ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงาน ไม่เป็นที่พอใจของบุคลากรก็จะทำให้ พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๗๔ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๖๖ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๒๘$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ด้านศิริสมบุรณ์ และ วศินี บุรกิจ ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าพนักงานราชการได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับผู้บังคับบัญชา จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน

ถ้าพนักงานราชการไม่มีโอกาส ไม่ได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๙๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๗๙ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๔๖๐$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ด้านศิริสมบุรณ์ และ วศินี บุรกีง ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าพนักงานราชการได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานราชการไม่มีโอกาส ไม่ได้ติดต่อ พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรฯไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

สถานภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อสถานภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๗๑๗ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๐๒$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ด้านศิริสมบุรณ์ และ วศินี บุรกีง ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าสภาพทางกายภาพเอื้อต่อความสุขในการทำงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าสภาพทางกายภาพไม่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั่นเอง

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

ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๕๒ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๒๕ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๖๔๐$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ถ้าบุคคล มีความรู้สีกว่างานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง หรือองค์กรมีความมั่นคง จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี

ในทางกลับกัน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่า งานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง หรือองค์กรไม่มีความมั่นคง ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

สถานะส่วนตัว (Status) พบว่า พนักงานราชการที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกัน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย ในระดับมาก โดยมีเช่นเดียวกัน โดย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ ๓.๘๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .๖๘๖ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระหวางสหสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ($r = .๕๑๗$) แสดงว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย มีความคิดเห็นว่า ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกัน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรฯ อย่างดี ในทางกลับกัน ถ้าชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสมดุลกันทำให้บุคคลรู้สึกไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรฯ ไม่ดี หรือไม่มีความผูกพันกับองค์กรนั้นเอง

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

ปัจจัยร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาปัจจัยร่วมกันทำนายความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีตัวแปรร่วมกันทำนาย ได้ดังนี้

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

๑) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ ๔๕.๗

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

๓) ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๖๐

๔) สถานะส่วนตัว (Status) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔๐

๕) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๐

๖) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕

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

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรฯ จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. จากการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้ดีที่สุด คือ **การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)** ดังนั้น การเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานราชการ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล เป็นสำคัญ โดยควรพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน สิ่งสำคัญคือ การพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปกครอง และดูแลบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และมีความเสมอภาค จะทำให้พนักงานราชการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข กระตือรือร้นที่จะทำงานและสนับสนุนข้าราชการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

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

ของพนักงานราชการ เมื่อพนักงานราชการมีความรัก ผูกพัน จะสามารถปฏิบัติงาน หน้าที่อย่างมีความสุข จะส่งผลให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

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

ข้อเสนอแนะในระดับปฏิบัติการ

เพื่อให้พนักงานราชการกรมอนามัย มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรกรมอนามัย พร้อม จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ จึง ควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่รวมการมีส่วนร่วมของพนักงานราชการ และขับเคลื่อนในระดับหน่วยงาน และองค์กร ดังนี้

๑. หน่วยงานควรจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ราชการกรมอนามัย และขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในการเสริมสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง หรือเสริมสร้าง ความจงรัก รักดี ปราศรัยที่จะอยู่กับองค์กร ควรมีการเก็บข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับพนักงานราชการว่าแต่ละคนมีความต้องการอะไร จึงจะส่งเสริมหรือจูงใจพนักงานราชการได้ตรงตามความต้องการ พนักงาน ราชการบางคนต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง ก็ควรส่งเสริมให้พนักงานราชการได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ภายใต้การกำกับ ดูแลของข้าราชการในการทำงาน ให้โอกาสในการก้าวหน้า มีอำนาจในการตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่งตามตำแหน่งหน้าที่และตำแหน่งงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในงานหรือ กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานในการออกความคิดเห็นหรือควบคุมการทำงานจนประสบผลสำเร็จ

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

๓. หน่วยงานหรือองค์กร ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการ ทำงาน มีการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จริง มีระบบการทำงานที่สนับสนุน ช่วยเหลือ บูรณาการเชื่อมโยง กัน มีระบบข้าม และคล่อมสายงาน เพื่อให้พนักงานราชการกรมอนามัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ หลากหลาย และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร ควรเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้กับบุคลากร ภายใต้บังคับบัญชา ควรแสดงออกโดยประจักษ์ว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด จากผลงานของบุคลากรเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน เป็นที่ประจักษ์ ไม่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารกับบุคลากร

๕. ควรมีการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เช่น การ แข่งกีฬา กิจกรรม Walk Rally งานสังสรรค์ เพื่อให้พนักงานราชการได้มีการพบปะสังสรรค์ในทุกๆระดับ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน และยังสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เมื่อองค์กรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาตามปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น ควรมีการตรวจสอบและประเมินผลของแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ ว่าสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการได้จริงหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในจัดทำแผนเสริมสร้างความสุข ความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดประโยชน์ที่เด่นชัดและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

๒. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จึงควรมีการขยายผลในการศึกษาวิจัยครั้งต่อ ๆ ไปในองค์กรอื่น ๆ ที่มีระบบการบริหารจัดการ หรือแนวนโยบายที่มีลักษณะแตกต่างออกไปจากองค์กรกรมอนามัยที่ได้ดำเนินการวิจัยแล้ว หรือขยายผลไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ที่มีปัญหาอันเนื่องมาจากการขาดแคลนทรัพยากรบุคคล ในองค์กรหรือหน่วยงาน

๓. ควรมีการศึกษาปัจจัย/ตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยนำด้านอื่น ๆ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม หรือตัวแปรอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อศึกษาถึงเหตุและผลของข้าราชการ หรือบุคคล ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรว่ามีความสุข ความผูกพันต่อองค์กรมาก น้อยเพียงใด เพื่อวางแผนทางการแก้ไขที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน องค์กรได้

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (๒๕๕๓). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๐). แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ DoH ๔.๐'s HR Strategy. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- กฤษกร ดวงสว่าง. (๒๕๕๐). ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุวรรณ รักษาวงศ์. (๒๕๕๙). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (๒๕๕๔). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ดาราพร นิวาสะบุตร. (๒๕๕๖). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (๒๕๕๘). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร ๗. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประนอม กิตติดุขภูมิธรรม. (๒๕๓๘). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยประดิษฐ์. คณะสังคมสงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (๒๕๕๓). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (๒๕๖๐). การสร้างความรู้สึผูกพันให้กับพนักงาน. เข้าถึงได้จาก <https://drpiyanan.com/wp-content/uploads/> การสร้างความรู้สึผูกพันให้กับพนักงาน.pdf
- พรรณี ศิริวุฒิ. (๒๕๕๘). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลล์ แอนด์ เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มงคล ปันตี. (๒๕๕๓). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- มลฤดี ต้นสุขานันท์. (๒๕๕๐). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิลภา พัวพงษ์พันธุ์. (๒๕๔๗). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศิษฐ์ศักดิ์ เศวदनันท์ (๒๕๔๓) **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- สรเรศริญ เดชะบุรพา. (๒๕๔๕). **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขนส่งสินค้าทางทะเล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (๒๕๔๙). **การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ**. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตต์ ตันสกุล. (๒๕๔๘). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขายเวชภัณฑ์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมใจ ด่านศิริสมบุรณ์ และวสินี บุรกีจ. (๒๕๔๘). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีโอ**. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตโครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๙). **คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. นนทบุรี : กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (๒๕๒๙). **ความผูกพันต่อองค์การ**. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. ๙(๓๔): ๓๔-๔๑
- อรัญญา สุวรรณวิก. (๒๕๔๑). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคคอม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ภาคผนวก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”

คำชี้แจง :-

แบบสอบถามนี้เป็นแบบแสดงความคิดเห็นของพนักงานราชการในสังกัดกรมอนามัย (แบบสอบถามออนไลน์) ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นความลับ โดยจะนำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ในภาพรวมที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ขอความร่วมมือพนักงานราชการกรมอนามัยทุกท่าน ตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง ขอให้ตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถอธิบายผลได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด ๕ ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามจำนวน ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) มีข้อคำถาม ๑๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) มีข้อคำถาม ๒๕ ข้อ

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย มีข้อคำถาม ๑๗ ข้อ

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการ

กรมอนามัย

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

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๒๕๕๐-๔๐๓๕-๖

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการกรมอนามัย (ผู้ตอบแบบสอบถาม)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความหรือเติมข้อมูลตามความเป็นจริงลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

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

ส่วนที่ ๒ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg's Two-Factor Theory

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

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

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

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

ส่วนที่ ๓ การประเมินความผูกพันของพนักงานราชการกรมอนามัย

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

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

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามจนสมบูรณ์
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย