

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร

สิทธิชัย ชูจีน, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพ, จังหวัดชุมพร, e-mail: morpood@gmail.com

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรศึกษาระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร ประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพ จังหวัดชุมพร จำนวน 78 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การและความผูกพัน มีค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .88 และ .80 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก (2) ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร 3 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผล ความผูกพันองค์การ

## Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel under the Auspices of Public Health Office of Tha Sae District, Chumphon Province

Sitchai Chujeen, Public Health Office of Tha Sae District, Chumphon Province

*e-mail:* morpood@gmail.com

### Abstract

This research aimed to study 1) the level of factors affecting the organizational commitment of personnel, 2) the level of organizational commitment of personnel, and 3) the relationship between the factors affecting the organizational commitment of personnel under the auspices of Public Health Office of Tha Sae District, Chumphon Province.

The population included 78 personnel under the auspices of the Tha Sae District Health Office, Chumphon Province. The instrument used to collect data was a 5-level rating scale questionnaire asking the participants about factors affecting organizational commitment and personnel commitment with the reliability Cronbach alpha coefficient of .88 and .80, respectively, and an open-ended questionnaire. Data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation and content analysis.

The research study revealed the following results.

1) Level of factors affecting organizational commitment consisted of four factors, including personal factors, work characteristics, organization characteristics, and work experience. The overall average of organizational commitment was at a high level.

2) Level of organizational commitment three aspects: continuance commitment, affective commitment, and normative commitment. Overall organizational commitment is at a high level.

3) The relationship between personal factors affecting organizational commitment and organizational commitment of personnel were statistically and significantly related with overall organizational commitment and each commitment aspect ( $p < .01$  and  $.05$  respectively).

**Keywords:** organizational commitment, public health personnel

## บทนำ

การบริหารงานจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ องค์การต้องคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองส่วน คือ เป้าหมายของงานและเป้าหมายของคน บุคลากรหรือพนักงานในองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง บรรลุเป้าหมายหรือล้มเหลว ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่ตระหนัก ถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนาและจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์การ ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ (Nuch, 2011) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการซึ่งสอดคล้องกับ (Parichat, 2012) กล่าวคือ ความผูกพันเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยจะเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามแล้วหากบุคลากรมีความรู้สึกไม่สบายใจในงาน รู้สึกอึดอัดใจ หรือเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ แล้วบุคลากรจะไม่มีความรู้สึก จงรักภักดี และไม่เกิดความรู้สึกผูกพัน ในองค์การ มีผลทำให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์การไปในที่สุด ผลกระทบที่ตามมานั้นก็คือ ทำให้งานเกิดความล่าช้าหยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่องของงานและหากมองอีกแง่มุมหนึ่งก็คือการที่องค์การมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์การ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ที่จะมาสมัครในองค์การและความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์การนั้น

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่ตระหนัก ถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์การ บุคลากรทุกส่วนในองค์การ มีบทบาทหน้าที่ในการสร้างพัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์การ บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสุขในการ

ทำงานนั้นใช้ว่าจะมีความผูกพันของบุคลากร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร (Nuch, 2011) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการ ผู้ศึกษาใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของเอเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meye, 1990) เป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาเพราะที่ง่ายแก่การเข้าใจและสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยเอเลนและเมเยอร์ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่าความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมี องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้องค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงจะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะเขาต้องการทำเช่นนั้น ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่ขององค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงนั้นจะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้นและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทน สิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลจะรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าจะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม

จากการศึกษาข้อมูลบุคลากรของสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จากเอกสาร ก.พ.7 พบว่าในแต่ละปีงบประมาณมีบุคลากรขอลาออกจากราชการก่อนกำหนดในทุกปี โดยในปี พ.ศ.2561 มีจำนวน 4 ราย ปัญหาการย้ายสถานที่ ปฏิบัติงานต่างอนามัยและต่างอำเภอเฉลี่ยปีละ 2 ราย ปัญหาบุคลากรลาออกก่อนบรรจุเป็นข้าราชการเฉลี่ยปีละ 2 ราย ซึ่งมีลักษณะเช่นนี้ในทุกปี และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ปัญหานี้ส่งผลให้หน่วยงานต้องผลิตบุคลากรใหม่ รวมทั้งต้องพัฒนาบุคลากรใหม่หรือที่ย้ายเข้ามาใหม่ให้เรียนรู้หรือปรับตัวกับหน่วยงานใหม่ทำให้การทำงาน หยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่ามีบุคลากรบางส่วนควรพัฒนาตนเองให้มีความขยัน ทุ่มเท และตั้งใจทำงานให้เต็มเวลา เต็มความรู้ความสามารถให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยรวม สูงขึ้น จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลายแนวคิดซึ่งมีความ

คล้ายคลึงกัน แต่มีการ จัดกลุ่มของปัจจัยที่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงสนใจใช้แนวคิดของ (Steer,1977) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อ ความองค์การเป็นกลุ่ม ๆ 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์การหรือคุณลักษณะโครงสร้าง ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ใช้เป็นกรอบ แนวคิดเพื่อศึกษาปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การผู้ศึกษา ในฐานะที่ปฏิบัติงานในสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพรว่าแต่ละปัจจัยส่งผลต่อความผูกพัน องค์การอย่างไรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมากน้อยอย่างไร เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และนำไปสู่บุคลากรมืออาชีพที่มีความตั้งใจทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานอันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์การและความจงรักภักดีต่อ องค์การ

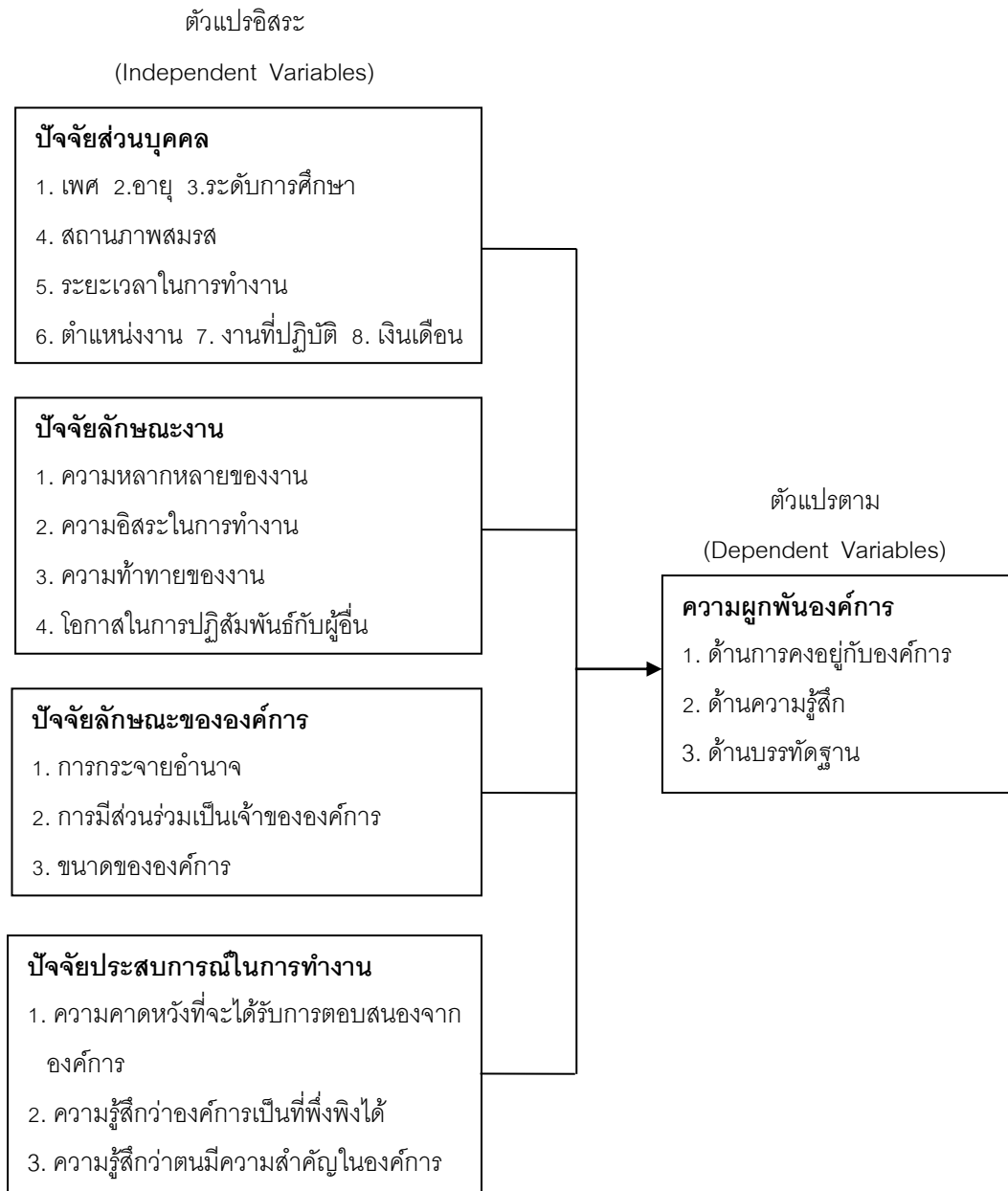
### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก
2. ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแพะ จังหวัดชุมพร

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: แนวคิดของ เมอร์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Moeday, Steers &amp; Porter .,1982)

## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 78 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ให้

บุคลากรทุกคนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามคืนครบทุกคน ระยะเวลาที่ใช้ในศึกษา เดือน ตุลาคม 2561 - เดือนมีนาคม 2562

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ส่วนบุคคล

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร จำนวน 28 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Boonchom, 2013) มีการแปลค่าคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร จำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีการแปลค่าคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความผูกพันมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความผูกพันปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความผูกพันน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง มีความผูกพันน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงของเครื่องมือ (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา(Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารด้านสาธารณสุขระดับกลาง 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน ผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น 1 ท่าน โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Item Objective Congruence: IOC) และใช้เกณฑ์ มากกว่า 0.5 ขึ้นไป พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.67 ทุกข้อ

### การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปะทิว จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ได้ .88 และ .80 ตามลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามไปใช้โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบการส่งหนังสือราชการและให้บุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เป็นผู้ตอบด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนครบ 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รวบรวมข้อมูลและนำผลไปวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ผลด้วยสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และระดับความผูกพันองค์กร วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อขอความร่วมมือและให้ความยินยอมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้การตอบคำถามใดๆ ในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามได้ และจะทำลายข้อมูลทันทีที่ผลงานวิจัยในภาพรวมได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ระดับความผูกพันของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร แสดงในตารางที่ 1-4 ดังนี้



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=78)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	30	38.50
หญิง	48	61.50
รวม	78	100.00
<b>2. อายุ (ปี)</b>		
21-30	19	24.40
31-40	12	15.40
41-50	33	42.30
>50	14	17.90
รวม	78	100.00
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	19.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	51	65.40
ปริญญาโท	12	15.40
รวม	78	100.00
<b>4. สถานภาพ</b>		
โสด	31	39.70
สมรส	44	56.40
หม้าย/หย่าร้าง	3	3.80
รวม	78	100.00
<b>5. ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)</b>		
<5	8	10.30
6-10	12	15.40
11-15	20	25.60
>15	38	48.70
รวม	78	100.00
<b>6. ตำแหน่งงาน</b>		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	23	29.50
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	4	5.10
นักวิชาการทันตสาธารณสุข	2	2.60
แพทย์แผนไทย	2	2.60
แพทย์แผนไทย 4 ปี	2	2.60
พยาบาลวิชาชีพ	20	25.60
นักวิชาการสาธารณสุข	25	32.10
รวม	78	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N=78)	ร้อยละ
7. งานที่ปฏิบัติ		
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	17	21.80
ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	56	71.80
ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	5	6.40
รวม	78	100.00
8. เงินเดือน (บาท)		
<10,000	5	6.40
10,001-15,000	10	12.80
15,001-20,000	12	15.40
20,001-25,000	21	26.90
>25,000	30	38.50
รวม	78	100.00

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 อายุ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 สถานภาพสมรส จำนวน 44 คน ร้อยละ 56.40 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 ตำแหน่งงานนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 25 คน ร้อยละ 32.10 ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 เงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผล	$\mu$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะงาน	4.09	.47	มาก
2. ด้านลักษณะองค์กร	3.78	.54	มาก
3. ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	3.60	.53	มาก
รวม	3.82	.45	มาก

จากตาราง พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.82$ ) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.09$ ) รองลงมา คือ ด้านลักษณะองค์กร ( $\mu = 3.78$ ) และน้อยสุด คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นระดับมาก ( $\mu = 3.60$ )

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร

ความผูกพันองค์การ	$\mu$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.70	.70	มาก
2. ด้านความรู้สึก	3.79	.62	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.31	.65	มากที่สุด
รวม	3.93	.54	มาก

จากตาราง พบว่า ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีระดับความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 4.31$ ) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกและด้านการคงอยู่กับองค์การมีระดับความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.79$  และ  $3.70$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การกับความผูกพันองค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์การ	ความผูกพันองค์การ							
	ด้านการคงอยู่กับ องค์การ		ด้านความรู้สึก		ด้านบรรทัดฐาน		โดยรวม	
	r	ระดับความ สัมพันธ์	r	ระดับความ สัมพันธ์	r	ระดับความ สัมพันธ์	r	ระดับความ สัมพันธ์
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.54**	ปานกลาง	.65	สูง	.32**	ต่ำ	.61**	สูง
ด้านลักษณะขององค์การ	.55**	ปานกลาง	.57	ปานกลาง	.28*	ต่ำ	.57**	ปานกลาง
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	.59**	ปานกลาง	.72**	สูง	.26*	ต่ำ	.63**	สูง
โดยรวม	.62**	สูง	.72**	สูง	.31**	ต่ำ	.67**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การกับความผูกพันองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .67$ ) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ( $r = .61$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์การกับความผูกพันองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ( $r = .57$ ) และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ( $r = .63$ )

## อภิปรายผล

ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร พบว่า บุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะองค์การและด้านประสบการณ์ในการทำงานตามลำดับ และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรได้แก่ ระบบแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลักษณะของผู้นำองค์กร บรรยากาศขององค์กร เพื่อนร่วมงานและลักษณะของตนเองที่ต้องการตอบแทนคุณของแผ่นดินเกิด เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความคาดหวังด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและค่าตอบแทนพิเศษ และความพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะองค์การ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีการบริหารที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ การให้ทุกคนมีอิสระทางความคิดและการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ขนาดองค์กรที่ไม่ใหญ่เกินไปและจำนวนบุคลากรไม่มาก ทำให้การประสานงานมีความสะดวกและทั่วถึงทุกคนมีกิจกรรมสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องจึงมีบรรยากาศผูกพันองค์กรในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามพบว่าความคาดหวังด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและค่าตอบแทนพิเศษ และความพอใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะระบบแรงจูงใจและสวัสดิการบางรายการเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้นสังกัดกำหนด แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานควรจัดระบบแรงจูงใจและสวัสดิการตามกำลังของแต่ละหน่วยงานเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องงานวิจัยของ (Siripim, 2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ประกอบด้วย ลักษณะงาน การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน สถานภาพของวิชาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอิสระของวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sarawut, 2016) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

2. ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร พบว่า บุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีระดับความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้านพบว่าด้านบรรทัดฐานมีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้

มากกว่า 25,000 บาท ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในระบบมานาน สามารถปรับตัวได้ นอกจากนี้ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ มีการบริหารที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้ทุกคนมีอิสระทางความคิดและการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การกระจายอำนาจ นอกจากนี้ ขนาดองค์กรที่ไม่ใหญ่เกินไปและจำนวนบุคลากรไม่มาก ทำให้การประสานงานมีความสะดวกและทั่วถึงทุกคน มีกิจกรรมสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องจึงมีบรรยากาศผูกพันองค์กรในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sarawut, 2016) พบว่า ปัจจัยรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) มากไปน้อย คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลและนำมาสร้างกระหังคำถาม และใช้กระบวนการวิจัยทำให้เครื่องมือที่มีคุณภาพใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร นำสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรสูงขึ้นในลำดับต่อไป สอดคล้องกับ (Sarawut, 2016) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Williluk, 2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่า แรงจูงใจการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Siripim, 2017) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจในงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้เช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ควรมีการวิเคราะห์ การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ในองค์การให้เหมาะสม เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารสูงสุดในการปรับโครงสร้างค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น การบริหารอัตรากำลังและปรับโครงสร้างอัตราค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ แรงจูงใจให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อการออกจางานน้อยลง

1.2 ควรพิจารณาปรับปรุงระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการวางแผนงบประมาณ วางแผน ฝึกอบรมบุคลากรในแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางการทำงานให้มากขึ้น

1.3 วางแผนกลยุทธ์การทำงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงาน และประเมินผล ร่วมแก้ปัญหาในการทำงานร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จของหน่วยงานด้วยกัน และเกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ร่วมกันทำ

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับมุมมองหรือทัศนคติต่อความผูกพันของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านต่างๆ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์การในทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรที่แท้จริงอันจะส่งผลให้มีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

## Reference

Allen, N. J., & Mayer, J. p.(1996). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity*. Journal of Vocational Behavior, 49(3), 252.

Anuntchai Kongchun. (1986). *Organizational commitment*. Chulalongkorn Business Review, 9(34). 34-41.

Boonchom Shisaan. (2013). *Statistical methods STA researched vol.1* (5th edition).

Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academy Press.

- Nuch Usakharuk. (2011). The path to building employee engagement. Retrieved from [http://www.hrcenter.co.th/columm\\_detail.php?colum\\_id+9948page=1](http://www.hrcenter.co.th/columm_detail.php?colum_id+9948page=1).
- Parichat BoaPeng. (2012). *Factors Affecting Organizational Commitment of Employee of Daikin Industries Thailand., Ltd.*. Master of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Sarawut Phochanasombat. (2016). *Factors affecting organization commitment of personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province, Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province.*
- Siripim Chupan et. al. (2017). *Factors Influencing Intention to Stay in Career among Professional Nurses*. The Journal of Faculty of Nursing Burapha University, 25(4).
- Steer, R. M. (1977). *Autecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, (n.p.).
- Steer, R. M. (1977). *Autecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly, (n.p.).
- Wililuk Khusol. (2016). *The Factors Influencing Organizational Commitment of Professional Nurses at a Private Hospital in Bangkok Metropolitan*. Thesis master of Nursing Management; Christian University of Thailand.