

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข

ดร.ณิ อ้นขวัญเมือง  
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาบรรยาย (Descriptive) ใช้รูปแบบการวิจัยประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้วิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-Square) วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise Method ผลการศึกษาที่สำคัญ พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ อายุราชการ การศึกษา และสถานภาพการรับราชการ พบว่า ทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 0.01 0.001 0.001 0.001 และ 0.001 ตามลำดับ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ Herzberg’s Two Factor Theory ประกอบด้วย 2 ประเด็นได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและค่าจ้าง (Salary) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) และ สถานะส่วนตัว (Status) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น จำนวน 14 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีจำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) 2) สถานะส่วนตัว (Status) 3) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) 6) ลักษณะของงาน (Work itself) 7) การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) 8) อายุ และ 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) หน่วยงานที่สังกัด 2) สถานภาพการรับราชการ และ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) เพศ 3) เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) โดยตัวแปรทำนายที่ 1 การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล (Supervision) เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ได้ร้อยละ 46.3 ตัวแปรทำนายที่ 2 สถานะส่วนตัว (Status) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.70 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 56.0 ตัวแปรทำนายที่ 3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เป็นตัวแปรทำนาย

ที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.30 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 และ 2 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 61.3 ตัวแปรทำนายที่ 4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.10 และร่วมกับ ตัวแปรทำนายที่ 1 2 และ 3 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 64.4 ตัวแปรทำนายที่ 5 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.20 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 และ 4 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 65.5 ตัวแปรทำนายที่ 6 ลักษณะของงาน (Work itself) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.30 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 และ 5 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 66.8 ตัวแปรทำนายที่ 7 การยกย่องนับถือ/การยอมรับ (Recognition) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.40 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 และ 6 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 67.2 ตัวแปรทำนายที่ 8 อายุเป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.40 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 6 และ 7 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 67.6 ตัวแปรทำนายที่ 9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.30 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 6 7 และ 8 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 67.9 ตัวแปรทำนายที่ 10 หน่วยงานที่สังกัด เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.20 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 และ 9 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 68.1 ตัวแปรทำนายที่ 11 สภาพการรับราชการ เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.20 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 และ 10 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 68.2 ตัวแปรทำนายที่ 12 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.10 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 และ 11 อธิบายความแปรปรวนฯ ได้ร้อยละ 68.3 ตัวแปรทำนายที่ 13 เพศ เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.10 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 และ 12 อธิบายความแปรปรวนของความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรฯ ได้ร้อยละ 68.4 และตัวแปรทำนายที่ 14 เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Salary) เป็นตัวแปรทำนายที่เพิ่มการอธิบายความแปรปรวนฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.10 และร่วมกับตัวแปรทำนายที่ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 และ 13 อธิบายความแปรปรวนของความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรฯ ได้ร้อยละ 68.5