ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

Factors affecting organization commitment of personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

Factor affecting organization commitment of all personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan province.

ศราวุธ โภชนะสมบัติ

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ชื่อผู้ศึกษา นายศราวุธ โภชนะสมบัติ

เป็นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe test) และ ใช้ค่าไค-สแควร์ (chi-square) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุมากกว่า 51 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการ และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การโดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้นจำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึง

ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อทำให้เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพ การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าบุคลากรมีความพร้อมจะสนับสนุน เพื่อให้องค์การก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

Abstract

Title: Factors affecting organization commitment of personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province.

Author: Mr. Sarawut Phochanasombat

This study aimed to investigate the factors influencing organization commitment of personnel in Office of Disease Prevention and Control 8, Nakornsawan Province. The data were collected by using questionnaire in 118 personnel in Nakornsawan Office of Disease Prevention and Control 8. All data were analyzed by descriptive study such as frequency, percentage and standard deviation. Independent t-test was used for comparing factors between groups. One-Way ANOVA (F-test) was also applied to analyze variable data more than two groups. Scheffe's method test was used for comparing the data in pair group and Chi-square test was analyzed for finding the associated factors.

The results have shown that female was more than male in answering the questionnaire. Age range was more than 51 years old and mostly was married. Education level was bachelor degree or equivalent to bachelor degree. The work duration was more than 15 years in government officer position with salary more than 25,000 baht. Factors associated with organization commitment were individual factors, types of work, types of organization and work experience. The overall level of organization commitment was in the middle level. When investigate the mean level in each part, the data was shown from maximum to minimum levels as follows; standard of organization, feeling to organization and work remaining with organization. Regarding the maintenance of organization commitment and promote the organization commitment improvement, it should be set all

of these issues in systematic process by firstly start with listening all opinions, suggestions, requests and comments from employees or all personnel towards incentive, salary or other facility supports for proper living including promote of harmony in work organization by setting annual recreation or sport activities in work organization. These activities should be promoted as a social norm in the organization as all personnel are satisfied and willing to work for the organization and would like to see the organization achievement.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ท่านนายแพทย์ดิเรก ขำแป้น ผู้อำนวยการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ และ ท่านที่ปรึกษาทั้ง 3 ท่าน ดร.พิษณุรักษ์ กันทวี อาจารย์ประจำสำนักวิชาการสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย นางสาว นพเก้า ชื้นตระกูล นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร นายเกรียงกมล เหมือนกรุด นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

และสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบุคลากรในกลุ่มบริหารทั่วไปและบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม และช่วยเหลือในการจัดเก็บข้อมูล และให้กำลังใจในการศึกษาฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศราวุธ โภชนะสมบัติ

21 พฤจิกายน 2559

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ..... (4)

กิตติกรรมประกาศ..... (6)

สารบัญตาราง..... (7)

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4

สมมติฐานของการวิจัย..... 4

ขอบเขตของการวิจัย..... 4

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 8

กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 9

2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 10

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ..... 10

ความหมายขององค์การ..... 10

ความหมายของทฤษฎีองค์การ..... 11

ลักษณะสำคัญขององค์การ..... 12

ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ..... 12

ความหมายและความผูกพันต่อองค์การ..... 14

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ..... 17

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ 24

โครงสร้างการบริหารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์... 27

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 33

หน้า

3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย..... 36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 36
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย..... 38
การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 42
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล..... 43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 46
5 สรุปผลการศึกษาวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 100
สรุปผลการศึกษาวิจัย..... 100
การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย..... 102
ข้อเสนอแนะ..... 109
ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์..... 109
ข้อเสนอแนะในการทำศึกษาครั้งต่อไป..... 110
ภาคผนวก
(ก)รายนามผู้เชี่ยวชาญ..... 113
(ข) การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการศึกษา..... 115
(ค) แบบสอบถามเพื่อการศึกษา..... 121
บรรณานุกรม..... 129
ประวัติผู้เขียน..... 133

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบชั้นภูมิได้สัดส่วนของหน่วยงาน.....	38
2	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.....	46
3	ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.....	49
4	ข้อมูลปัจจัยด้านการกระจายอำนาจของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.....	52
5	ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.....	54
6	ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.....	57
7	ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรต่าง ๆ จำแนกตามเพศ.....	60
8	ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ.....	61
9	ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	62
10	ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	64
11	แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	65

ตาราง หน้า

12 ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 67

13 ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกเงินเดือน..... 68

14 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การต่าง ๆ จำแนกตามเพศ... 69

15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ..... 70

16 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามอายุ..... 71

17 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ..... 72

18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ..... 73

19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา..... 74

20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา..... 75

21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา..... 76

22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา..... 77

23 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 78

24 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 79

ตาราง หน้า

25 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 80

26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 81

27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 82

28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส..... 83

29 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 84

30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 85

31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 86

32 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 87

33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 88

34 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 89

35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 90

36 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 91

37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน..... 92

ตาราง หน้า

38 ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามเงินเดือน..... 93
39 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ..... 94
40 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ..... 95
41 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ..... 96
42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1..... 97
43 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2..... 98
44 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3..... 99

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน องค์การใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

การที่องค์การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์การจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์การสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์การทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์การ และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์การให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมคิด ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์การ บุคลากรทุกส่วนในองค์การ มีบทบาทหน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานให้มีต่อองค์การ บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นใช่ว่าจะมีความผูกพันกับองค์การ (Organizational engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การได้ (ณัช อุยาคณารักษ์, 2554)

อนึ่งความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ที่กล่าวว่า การขาดความผูกพันในองค์การอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้าย เปลี่ยนงาน

จากการประเมินความผาสุก ความพึงพอใจ ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ปี พ.ศ.2557 (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) จำนวน 171 คน พบว่า บุคลากร สคร. 8 นครสวรรค์ มีความพึงพอใจน้อยในเรื่อง ระบบงานที่ทำยังมีระบบขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ยังไม่เอื้อประโยชน์ ได้แก่ ห้องทำงาน แสง เครื่องมืออุปกรณ์สำหรับทำงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานการจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ยังไม่เหมาะสมกับความต้องการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กรยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้ในปีเดียวกันมีบุคลากร สคร. 8

นครสวรรค์ ลาออกมากถึง จำนวน 6 ตำแหน่ง และโยกย้าย จำนวน 5 ตำแหน่ง อันเนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน ต้องใช้เวลา และสิ้นเปลืองงบประมาณ ส่งผลให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสำรวจความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจึงเป็นขั้นตอนแรกที่องค์การจะต้องทำการสำรวจเพื่อหาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์การในแต่ละด้านที่คาดว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อหาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอก หรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์การก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น หรือลดได้ตลอดเวลา สิ่งที่ สคร.8 นครสวรรค์สามารถควบคุมได้ คือปัจจัยภายในองค์การซึ่งผู้บริหารและทีมงานทุกหน่วยจะต้องให้ความสำคัญและไม่ควรมองข้ามบางสิ่งบางอย่างที่คิดว่าไม่สำคัญ ดังนั้น Engagement survey จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้เราได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งในการบริหารคนที่อยู่ในองค์การได้เป็นอย่างดี ว่าปัจจัยใดที่จะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ต่อไปอย่างยาวนาน เนื่องด้วยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะบอกได้ว่าองค์การนั้นจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการป้องกันควบคุมโรคได้

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวในข้างต้น ผู้ ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติงานใน สคร. 8 นครสวรรค์ จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อให้มีความเป็นเลิศปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ก้าวไปสู่องค์การชั้นนำในระดับเขต ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการปฏิบัติงานอันเป็นผลส่งต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ

วัตถุประสงค์ของศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร และระดับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรกับความระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานของการศึกษาวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ใช้เกณฑ์ชี้วัดของ เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน

1.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และขนาดขององค์การ

1.1.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้วัดจากเกณฑ์ชี้วัดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือด้าน การคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่8 นครสวรรค์ จำนวน168 รายประกอบด้วย ข้าราชการ 91 คน พนักงานราชการ 28 คน และลูกจ้างประจำ 49 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ทำการวิจัยเดือน กันยายน 2557-กุมภาพันธ์ 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้ยังอยู่ในองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกันคือ ความผูกพัน

อันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่ผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุสถานภาพสมรส การศึกษา

3. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

4. การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

5. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ หมายถึง สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

6. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ

7. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน

8. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา

9. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

10. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

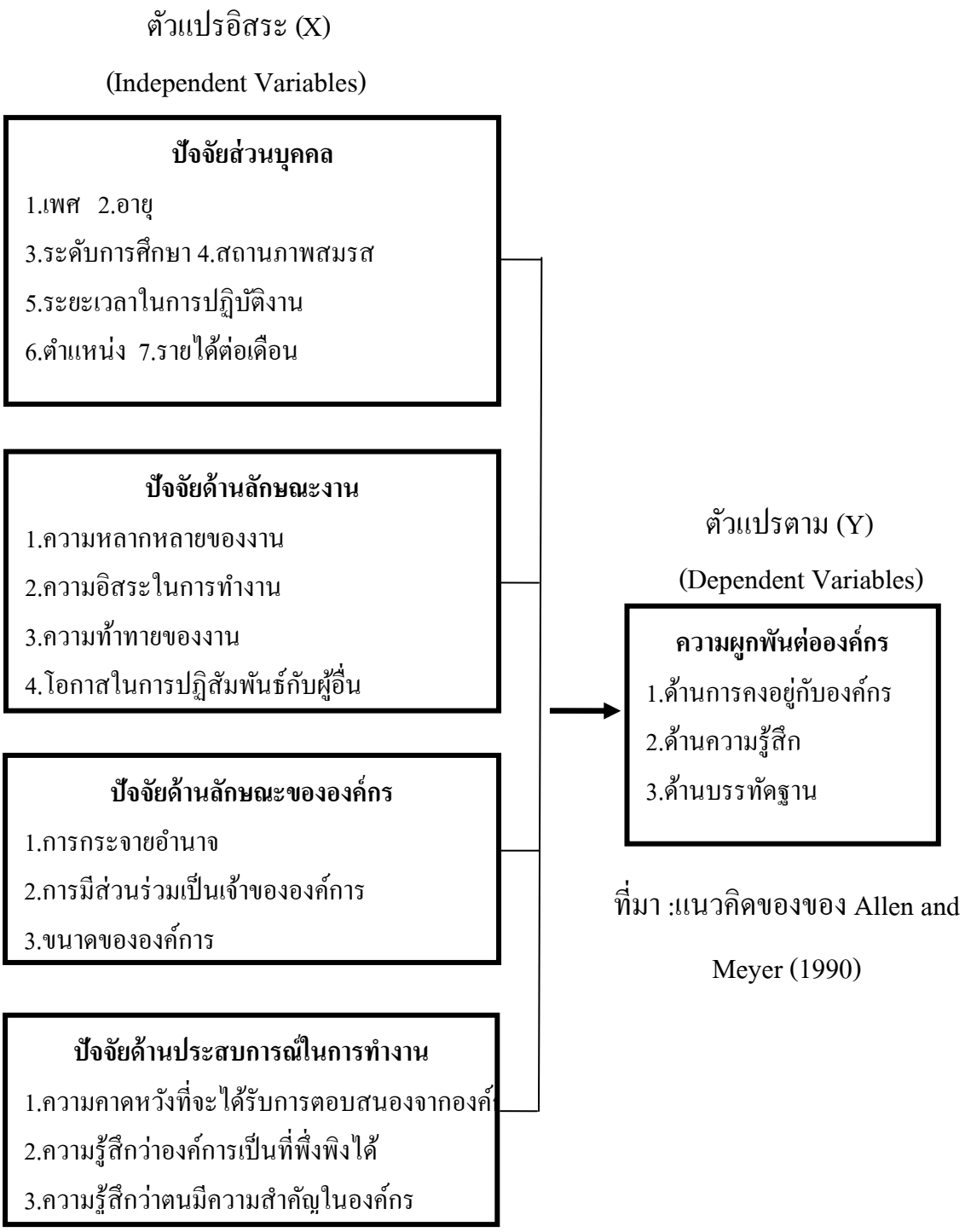
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การต่อไป

2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา :แนวคิดของของ Allen and Meyer (1990)

ที่มา: แนวคิดของเมาว์เดย์ และคณะ (1982)

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้า และทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. โครงสร้างการบริหารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายขององค์การ

ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2542, หน้า 4) กล่าวว่า ตามทรรศนะของเคอร์ต เทาสกี้นั้น องค์การ หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างในฐานะที่เป็นกระบวนการนั้น “การจัดองค์การ” หมายถึง การที่จะนำเอาความเป็นระเบียบเรียบร้อยเข้าไปแก้ไขความยุ่งเหยิงที่เกิดในระบบใดระบบหนึ่ง ในทำนองเดียวกัน คำว่า “ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ” หมายถึง ความสามารถที่จะพยากรณ์การกระทำของหน่วยใดหน่วยหนึ่งในระบบ และคำว่า “ความยุ่งเหยิง” หมายถึง ความไม่สามารถที่จะพยากรณ์การกระทำเช่นนั้นได้ การกระทำที่สามารถพยากรณ์ได้จึงก่อให้เกิดโครงสร้าง หรือการกระทำที่สามารถพยากรณ์ได้ ยิ่งกว่านั้น การกระทำที่สามารถพยากรณ์ได้นี้จะต้องจัดทำขึ้นในลักษณะที่ว่าการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานและระหว่างหน่วยต่าง ๆ จะก่อให้เกิดผลที่พึงประสงค์ หากมองในแง่นี้ โครงสร้างคือ กิจกรรมของแต่ละหน่วยและระหว่างหน่วยต่าง ๆ ที่สามารถพยากรณ์ได้นั่นเองจะเห็นได้ว่า คำนิยามของเคอร์ต เทาสกี้จึงมององค์การในฐานะที่เป็นโครงสร้างและกระบวนการเท่านั้น

ดำรง วัฒนา (2547, หน้า 9) องค์การ หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการโดยมีการรับพนักงานให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความผูกพันกัน ซึ่งใช้ความพยายามหรือความสามารถร่วมกันในการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (ธงชัย อ้างถึงใน วรนารถ แสงมณี, 2544, หน้า 1) องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้น ได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกันหรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้

บาร์นาร์ด (Barnard อ้างถึงใน วรนารถ แสงมณี, 2544, หน้า 1-2) องค์การเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถเอาชนะอุปสรรค ซึ่งเกินกว่ากำลังความสามารถของแต่ละคนได้ ดังนั้น องค์การจึงเป็นสื่อสำคัญที่จะช่วยให้คนสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของตนได้

สมยศ นาวีการ (สมยศ อ้างถึงใน วรนารถ แสงมณี, 2544, หน้า 1-2) องค์การมีความหมาย 2 อย่าง คือ หมายถึงสถาบันใดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึงธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็นองค์การ ความหมายที่สองหมายถึง กระบวนการจัดองค์การ แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์การ เพื่อทำให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า เราควรมององค์การเป็นสิ่งมีชีวิตหรือมององค์การในแง่ของสถาบันเหมือนกับที่นักสังคมวิทยากระทำกันอยู่ ซึ่งแทนที่จะมององค์การในแง่ของโครงสร้างและกระบวนการเพียงอย่างเดียว เราอาจจะมององค์การในแง่ของพฤติกรรมด้วย เพราะการมองกว้างจะทำให้โลกทัศน์ของเรากว้างขึ้นด้วย

ความหมายของทฤษฎีองค์การ

วรนารถ แสงมณี (2544, หน้า 1-11) ทฤษฎีองค์การ (organization theory) เป็นวิธีการหรือแนวคิดที่ทำให้สามารถมองเห็นภาพและวิเคราะห์องค์การได้ถูกต้องและลึกซึ้ง อีกทั้งเป็นแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านโครงสร้างและการออกแบบ

องค์การต่าง ๆ ทำให้เข้าใจได้ว่าอะไรกำลังเกิดขึ้นในองค์การ ในขณะเดียวกันการได้เรียนรู้ถึงองค์การ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของสังคมก็จะทำให้เราได้เรียนรู้ถึงปัจจัยและลักษณะที่สำคัญของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ รอบ ๆ องค์การ

ลักษณะสำคัญขององค์การ

วรนารถ แสงมณี (2544, หน้า 12-14) องค์การจะประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม
2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การมีระบบโครงสร้างของกิจกรรมที่แบ่งแยกอย่างรอบคอบและชัดเจน (deliberately structured activity systems)
4. มีลักษณะขอบเขตที่สามารถถูกแทรกซึมและเชื่อมโยงกันได้ (permeable boundary)

ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2542, หน้า 28) กล่าวถึงผลงานของบาร์นาร์ด ซึ่งมองว่าองค์การเป็นระบบของการร่วมแรงร่วมใจกันอย่างมีสติอันแรงกล้าของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือมากกว่าเพื่อกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดให้สำเร็จ ความร่วมแรงร่วมใจดังกล่าวนี้เกิดจากความสามารถขององค์การที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์อันเดียวกันระหว่างองค์การและสมาชิก จากความเต็มใจของสมาชิกในอันที่จะเข้าไปปฏิบัติงาน และจากการสื่อข้อความเป็นตัวเชื่อมระหว่างการโน้มน้าวจิตใจให้คนปฏิบัติงานโดยองค์การและความเต็มใจของคนงานที่จะปฏิบัติงานตามที่องค์การร้องขอ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการโน้มน้าวจิตใจคนงานเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะพยายามจะเพิ่มแรงจูงใจ หรือทำให้คนงานมีความพึงพอใจในงาน ส่วนความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของคนงานตามคำร้องขอขององค์การเป็นหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ ด้วยเหตุนี้บาร์นาร์ดจึงเชื่อว่าภารกิจของผู้บริหารก็คือ ความพยายามที่จะทำให้คนงานมีแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และในทรรศนะของบาร์นาร์ดนั้น แรงจูงใจทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา (การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน) มีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจที่ใช้ค่าตอบแทนเป็น

ตัวเงิน ด้วยเหตุนี้ บาร์นาร์ดจึงเสนอว่า หากองค์การประสงค์จะมีชีวิตอยู่และเจริญรุ่งเรือง จำเป็นจะต้องพยายามโน้มน้าวจิตใจสมาชิก การโน้มน้าวจิตใจดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป การโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ได้แก่

1. การหาแรงจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย

2. ความพึงพอใจที่เกิดจากสิ่งที่มิใช่วัตถุ เช่น เกียรติศักดิ์ และอำนาจ

3. ความพึงพอใจต่อสิ่งที่ดีงาม เช่น ความภาคภูมิใจ การให้บริการที่มีค่าแก่ลูกค้า และความจงรักภักดีต่อองค์การ

ส่วนการโน้มน้าวจิตใจที่มีลักษณะทั่ว ๆ ไป นั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานซึ่งมองในแง่ปัจจัยจิตวิทยาและสังคมวิทยา เช่น

1. ความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นในองค์การ และกลุ่มคนงาน

2. ความกลมกลืนระหว่างสภาพการทำงานและอุปนิสัย วิธีการทำงานและทัศนคติของคนงาน

3. ความรู้สึกที่ว่าคนงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับเขา

4. ความพึงพอใจของคนงานที่เกิดจากการได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายและค่านิยมคล้าย ๆ กัน

ยิ่งกว่านั้น บาร์นาร์ดยังมองว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผลของความสามารถขององค์การที่จะรักษาความสมดุลทั้งภายในองค์การเอง และความสมดุลกับสภาพแวดล้อมภายนอก

สรุปได้ว่า องค์การจะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายต้องมีการร่วมแรงร่วมใจและการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารที่มีหน้าที่โน้มน้าวจิตใจ สร้างแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และบุคลากรที่มีหน้าที่ร่วมแรง ร่วมใจ มีความสามัคคีในการทำงาน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันกับองค์การ

ความหมายและความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

สมิท และคณะ (Smith et al อ้างถึงใน ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต, 2553, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

ปริยาภรณ์ อัครดารงชัย (ปริยาภรณ์ อ้างถึงใน จงกล เหมือนโพธิ์, 2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2548, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon อ้างถึงใน สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง, 2548, หน้า 16) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การโดยประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จิระจิตต์ ราคา (จิระจิตต์ อ้างถึงใน อัญชุลี สมัครการ, 2548, หน้า 8) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ อยู่ และไม่อยากไป จากองค์การไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์การอาจเป็นเพราะว่าองค์การนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์การ เช่นผลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์การ เพื่อดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

3. ความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน คือความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดาเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์การ

5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

สวนีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานดังนี้

การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์การและยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมี 6 องค์ประกอบคือ

1. บริษัท (company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

2. ผู้บริหาร (manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง

3. เพื่อนร่วมงาน (work group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่มีในการทำงานอันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4. ลักษณะงาน (the job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (career/ profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง

6. ลูกค้า (customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ หากองค์การสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์การสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การ มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์การระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การ ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วม ผลักดันให้ผู้นำองค์การเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 28) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (employee engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทัศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์การ เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์การ

กัปแมน (Gubman อ้างถึงใน ซัลวานา ฮะซานี, 2550, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า คือการทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายและพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์การเป็นต้น

ปรีชา วัชราภัย (2550, หน้า 3) ความผูกพันต่อองค์การในมุมมองของหน่วยราชการ คือการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์การ ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์การ จากผลการวิจัยของนักวิชาการ

พบว่า องค์การที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์การที่สูง โดยจากจำนวนองค์การที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 249 องค์การ ปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม มีระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้ มีแผนการฝึกอบรม และเป็นองค์การที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคง

2. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดช่องทางการสื่อสาร

3. ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer

Allen and Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การในแง่ที่ว่าความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะว่าเขาต้องการที่จะทำเช่นนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน ว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การสูงนั้น จะทำงานกับองค์การต่อไปเพราะว่าเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (hygiene factor) ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจ

ในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (motivation factor)

1. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.5 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่นแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้น (motivation factor) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (work itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

นอกจากนั้น เฮอร์ซเบิร์ก ได้ทำการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งแนวทางในการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นึกถึง ความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษหรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน จากข้อมูลที่ได้ พบว่า ความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปแล้วมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (job content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับ

สภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน ซึ่งเฮอร์สเบอร์ก ได้เรียก ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators)

ปัจจัยจูงใจ (motivators) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จ (achievement)
2. การได้รับความยอมรับ (recognition)
3. ความก้าวหน้า (advancement)
4. ตัวงานเอง (work itself)
5. ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น จะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่ นอกเนื้องาน ซึ่งเฮอร์ส-เบอร์ก ได้เรียก ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) หรือ ปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (maintenance factors)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ประกอบด้วย

1. สถานภาพ (status)
2. สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (relation with supervisors)
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (peer relations)
4. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
5. คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (quality of supervision)
6. นโยบายและการบริหารของบริษัท (company policy and administration)
7. ความมั่นคงในงาน (job security)
8. สภาพการทำงาน (working conditions)
9. ค่าจ้าง (pay)

และเมื่อนำเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่จะทำให้เขาพึงพอใจที่จะทำงาน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานถึงแม้ว่าปัจจัย สุขอนามัยจะได้รับการ

ตอบสนองก็เป็นเพียงแค่การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถได้ จะมีเพียงแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะสามารถทำได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นอันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนไม่เป็นสิ่งสำคัญแท้ที่จริงแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน ชิงดีชิงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกาลังใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (expectancy theory)

Vroom (Vroom อ้างถึงใน เสกสรร ธรรมวงศ์, 2541)) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

V = value หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

E = expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงานโดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเข้าสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็จะสูงตามไปด้วยและจากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ ข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวขับให้กระทำพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

คอร์แมน (Korman อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 122) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (needs fulfillment theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (reference-group theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความพึงพอใจ ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานมาจากการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีและจะส่งผลที่ดีสำหรับการประเมินผลงานและนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon, 1971, p.144) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพและการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic)

2. คุณลักษณะงาน (job characteristic)

3. ประสบการณ์การทำงาน (work experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (structural characteristic)

นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่นการได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

สเตียรส์(Steers, 1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น3กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์การแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ประสบการณ์ในงาน (work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์การที่ให้แก่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.2 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์การนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์การแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1. งาน (job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัดและความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบความสนใจแล้วก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น

2. ค่าจ้าง (wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (promotion)

4. การยอมรับ (recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (working condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไป ของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

6. ผลประโยชน์ (benefit) และสวัสดิการ (services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ

7. ผู้บังคับบัญชา (leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยาหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์การและการจัดการ (organization and management) หมายถึง องค์การใดที่มีชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์การนั้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การคือ ลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้าง และขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ

โครงสร้างการบริหารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ มีวิสัยทัศน์ (vision) คือ เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อการเรียนรู้ วิจัยและพัฒนาการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพที่ล้ำสมัย พัฒนาเครือข่ายสู่ประชาชนพึ่งตนเองได้ มีพันธกิจ (mission) ได้แก่

1.ศึกษา วิจัย พัฒนาองค์ความรู้โรคและภัยสุขภาพ

2.การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.สนับสนุนพัฒนาภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

มีภารกิจที่สำคัญ ได้แก่

1. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาองค์ความรู้เฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพในเขตที่รับผิดชอบ

2. สนับสนุนการพัฒนามาตรฐาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค และภัยคุกคามในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคและภัยที่คุกคาม ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ เอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

4. ประสานงานละสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่คุกคามในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

5. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยที่คุกคามในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมควบคุมโรค โดยแบ่งการบริหารงานภายในดังนี้

กลุ่มภาคีเครือข่าย มีหน้าที่

1. กำหนดภาคีเครือข่ายหลัก ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

2. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้ภาคีเครือข่ายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3. ประสาน สนับสนุนการปฏิบัติงานของภาคีเครือข่ายการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งร่วมมือ บังคับใช้กฎหมายและจัดการปัญหาที่มีผลกระทบต่อสุขภาพในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้เข้มแข็งและยั่งยืน

กลุ่มพัฒนาวิชาการ มีหน้าที่

1. พัฒนาระบบหรือกลไกเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาวิชาการเพื่อการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

2. ดำเนินการศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ คิดค้นรูปแบบหรือเทคโนโลยีในระดับปฏิบัติการ เพื่อการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

3. ประสาน สนับสนุน หรือจัดให้มีระบบบริการในพื้นที่ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแหล่งอ้างอิง (Reference) สำหรับการ

เฝ้าระวังและป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระดับประเทศและพื้นที่ โดยเฉพาะโรคและภัยสุขภาพที่กรมควบคุมโรคเป็นเจ้าภาพหลัก (National program)

กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพฤติกรรมและพัฒนาสุขภาพ มีหน้าที่

1. จัดทำประเด็นการสื่อสารความเสี่ยงทั้งภาวะปกติและฉุกเฉิน

2. พัฒนารูปแบบและช่องทางการสื่อสารสาธารณะที่หลากหลายเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ

3. จัดทำและพัฒนากลไกการบริหารจัดการทรัพยากรและเครือข่ายสื่อสารประชาสัมพันธ์

4. ประเมินการรับรู้ พฤติกรรมการป้องกันควบคุมโรคของประชาชนตามบริบทของพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งภาพลักษณ์ของหน่วยงานในมุมมองของเครือข่ายและประชาชน

กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง มีหน้าที่

1. เป็นศูนย์ข้อมูลการเฝ้าระวังโรคและภัยสุขภาพ (ซึ่งมีระบบฐานข้อมูล) ด้านโรคและภัยสุขภาพ ที่เกิดขึ้นทั้งในสถานการณ์ทั่วไป ในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติพร้อมทั้งเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ ทันสมัย เชื่อถือได้และเป็นแหล่งอ้างอิงของกรมควบคุมโรค

2. ดูแลระบบเฝ้าระวังโรคและประเมินความเสี่ยงเพื่อเตือนภัย ทั้งโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางระบาดวิทยาของโรคและภัยสุขภาพที่สำคัญในพื้นที่รับผิดชอบ

3. ตรวจจับเหตุการณ์ผิดปกติและออกปฏิบัติการสอบสวนโรค ประเมินสถานการณ์การระบาดและควบคุมการระบาดเบื้องต้นที่จำเป็น (Containment) ร่วมกับพื้นที่

4. สนับสนุนส่งเสริมทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (SRRT) ในพื้นที่ให้เข้มแข็ง

5. ปร ะเมินสถานการณ์ (Rapid assessment) และเสนอยุทธศาสตร์หรือมาตรการควบคุมภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขในระยะเฉียบพลัน

กลุ่มแผนงานและประเมินผล มีหน้าที่

1. จัดทำ สื่อสาร ถ่ายทอด กำกับ ติดตาม ประเมินผลเป้าหมายตัวชี้วัดของ

กรม/แผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้เกิดผลผลิต และผลลัพธ์ตอตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค

2. กลั่นกรอง กำกับ ติดตาม ประเมินผลและปรับแผนการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณให้บรรลุตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และความคุ้มค่าตามภารกิจ

3. พัฒนาระบบ กลไก การติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ และข้อเสนอการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เป็นปัญหาสำคัญของพื้นที่ ต่อภาคีเครือข่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. จัดทำระบบฐานข้อมูล ปรับปรุงระบบ และการสืบค้นข้อมูลที่สำคัญด้านบริหารและวิชาการ รวมทั้งให้คำปรึกษา และสนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลุ่มพัฒนาองค์กร มีหน้าที่

1. พัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์การตามมาตรฐานสากล โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. วางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะการดำเนินงานตามภารกิจของ หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิผล

3. พัฒนาระบบการจัดทำ กำกับ ติดตาม ปรับปรุงให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากร /กลุ่มงาน/หน่วยงาน

4. พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ของบุคลากร/หน่วยงานในส่วนการประเมินสมรรถนะ และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะ ฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข มีหน้าที่

1. พัฒนาระบบและกลไกการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงานและเครือข่ายที่เหมาะสมกับพื้นที่

2. เตรียมความพร้อมและประสาน/สนับสนุนการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ ตามความต้องการของพื้นที่และได้มาตรฐานสากล

3. บริหารจัดการศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

4. บริหารจัดการระบบส่งกำลังบำรุง (Logistics) เพื่อการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

5. พัฒนาศักยภาพ ความพร้อม และการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ รวมถึงโรคติดต่อตามแนวชายแดน

6. พัฒนาศักยภาพและประสานปฏิบัติการของหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคในพื้นที่เฉพาะหรือกลุ่มเป้าหมายพิเศษ (เช่น ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง /หน่วยควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง/ด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ และนิคม)

กลุ่มบริหารทั่วไป มีหน้าที่

1. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาแนวทางและรูปแบบของงานบริหาร

2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานพัสดุและยานพาหนะ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานอื่น ๆ ของสำนักงาน

นอกจากนี้ยังได้กำหนดค่านิยมร่วม " I SMART สู่การเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ" เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. Integrity คือ ยึดมั่นยืนหยัด ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาวิชาชีพ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ อย่างโปร่งใส เปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้

2. Service mind คือ การมีจิตใจพร้อมในการให้บริการ หมายถึง ความมีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยไมตรีที่ดี ยินดี และเต็มใจ ที่จะให้บริการ ช่วยเหลือแก่ผู้มาติดต่อประสานงาน หรือผู้มาขอรับบริการทั้งภายนอก และภายในหน่วยงาน ให้เกิดความเข้าใจ ความพึงพอใจ และการประสานงานที่ดี ระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. Mastery คือ การทำงานอย่างมืออาชีพ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ ทั้งจากประสบการณ์ทำงานเดิม และจากการค้นคว้าความรู้ใหม่ เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนนำความรู้นั้น มาพัฒนาศักยภาพ การทำงานของตนเอง ของหน่วยงาน และขององค์กรโดยรวม

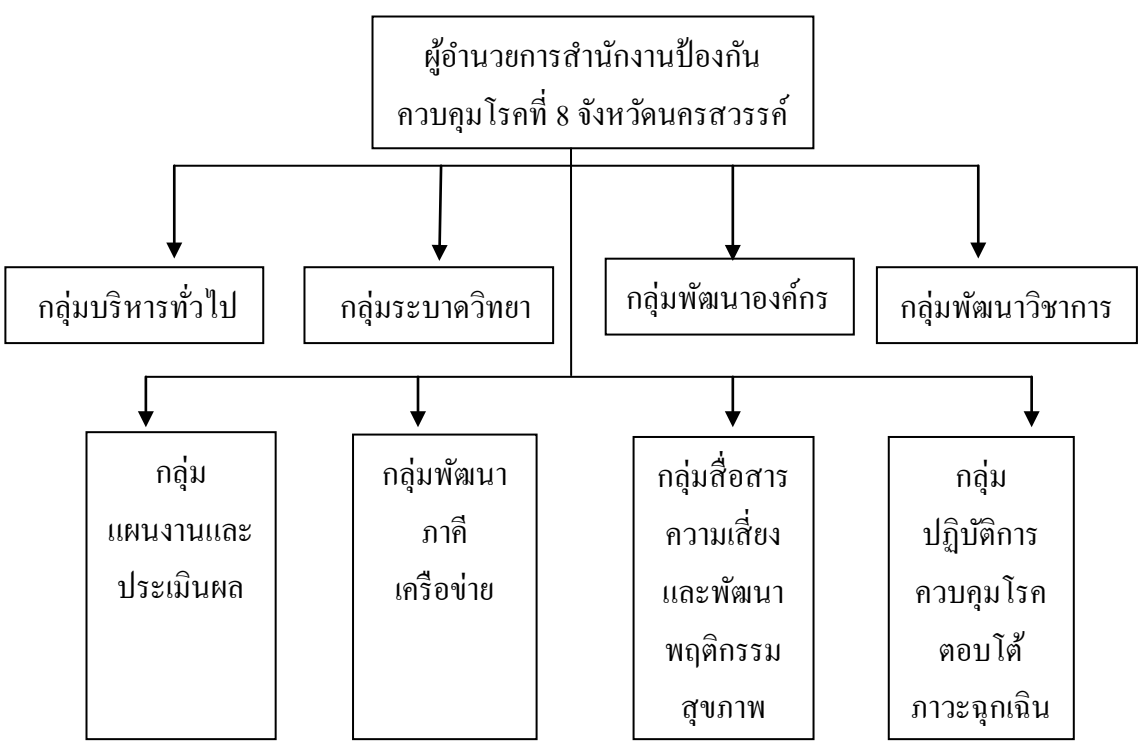
4. Accountability / transparency คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ

ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดที่กำหนด โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกระดับ ความชำนาญการ

5. Relationship คือ การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง หมายถึง ทักษะในการรับรู้ การจับประเด็น ทั้งจากการฟัง การอ่าน และการสื่อข้อความให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องตรงกัน ในเรื่องของนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์ และภารกิจของหน่วยงาน และสามารถสื่อสารทำความเข้าใจ จนส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เปิดกว้างทางความคิดด้วยบรรยากาศ ของความเป็นพี่ เป็นน้อง จนกระทั่งงานประสบความสำเร็จ

6. Teamwork คือ การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยประสานความแตกต่างของบุคคล และกระบวนการปฏิบัติงาน ให้เกิดการทำงานที่สอดรับกัน ไปสู่กลยุทธ์และประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับหน่วยงาน กรม กระทรวงและระดับชาติ บนพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจ และเคารพในความคิดเห็นของกันและกัน

ผังโครงสร้างภายในของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เฉลียว ภากะสัย (2550) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความผูกพันต่อสถาบันด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ ที่บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งจำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กาญจนา คล้ายจริง (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยบำรุงรักษา พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน องค์การ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

มณีรัตน์ ราศรีจันทร์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าระดับความผูกพันสูงสุด ตามลำดับดังต่อไปนี้ ความผูกพันด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่จะ

ปฏิบัติงานเพื่อองค์การและระดับต่ำสุดคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ

สิรินาตย์ กฤษฎาธาร (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพ สมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จากัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกองค์การ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันองค์กรของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารทีมงาน ประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพขององค์กร ศักยภาพของผู้นำ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

Ackdeth Piyadeth (2010) ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลส่วนกลางประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลประจำการ จำนวน 288 คนที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่วนกลาง 3 แห่ง ของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสามารถ

นำไปทำแผนปรับปรุงองค์กรเพื่อให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

สรุปสิ่งที่ได้จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลถึงความก้าวหน้าในอนาคตของการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ นำมาสู่การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์การ รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายที่มาจากความเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์ก าร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (survey research) โดยใช้บุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สำหรับวิธีการในการดำเนินการวิจัยได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จ.นครสวรรค์ จำนวน 168 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2557) แบ่งกลุ่มประชากรตามตำแหน่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้าราชการ จำนวน 91 คน

2. ลูกจ้างประจำ จำนวน 49 คน

3. พนักงานราชการ จำนวน 28 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงและได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบประชากรจากสูตร Taro Yamane (Yamane อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ์ 2548, หน้า 79) ได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 118 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนหรือค่าที่ยอมให้ผิดพลาด (ร้อยละ)

แทนค่าขนาดของประชากร (N) เท่ากับ 168 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ 0.05 ได้ผลดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$= \frac{168}{1+168(0.05)^2}$$

$$= 118.31$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 118 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการ โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 118 คน

2. การสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ของหน่วยงาน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนตามสูตร ดังนี้ (ดาราพร นิวาศะบุตร, 2546, หน้า 35)

จำนวนบุคลากรที่สุ่มมา = จำนวนบุคลากรที่ต้องการสุ่ม x บุคลากรในกลุ่มที่สนใจ
จำนวนประชากรทั้งหมด

จากผลการคำนวณการสุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนตามหน่วยงานตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบชั้นภูมิได้สัดส่วนของหน่วยงาน

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ข้าราชการ	91	64
2. ลูกจ้างประจำ	49	34
3. พนักงานราชการ	28	20
รวม	**168**	**118**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจพิจารณา

3. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นพร้อมโครงร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ

1. ดร.พิษณุรักษ์ กันทวี อาจารย์สำนักวิชาการวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

2 . นางสาวนพเก้า ชื้นตระกูล นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

3 . นายเกรียงกมล เหมือนกรุด นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์

ซึ่งเป็นบุคลากรทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านองค์ก าร โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในงานดังกล่าว เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ในการสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์ก าร พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทั้งใน ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัดนั้นหรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

4. วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับลักษณะที่จะวัด (IOC: Index of Objective Congruence) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

โดย

IOC = ดัชนีความสอดคล้อมระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด

ΣR = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของเชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5. เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 นำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก)

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการ ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกผันในองค์ก ารของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก าร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 28 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด และแบ่งระดับความสำคัญแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale กำหนดระดับ และเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน	1	คะแนน

ผู้ ศึกษา ได้จัดแบ่งระดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก าร ตามเกณฑ์คะแนนเป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากค่าอั นตรภาคชั้น และแบ่งออกเป็น 5 ช่วง เท่ากันโดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที่Yamane (อ้างอิงใน พงษ์เทพ เงาะด่วน, 2555) ไว้ว่า

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{พิสัย} = \text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}$$

แทนค่าพิสัย = 5-1 = 4

ดังนั้น อัตราภาคชั้น = $\frac{4}{5}$ = 0.80

เกณฑ์การให้ช่วงคะแนนแบบสอบถามได้ดังนี้

ส่วนระดับคะแนนค่าเฉลี่ย แปลความหมายระดับความผูกพัน

ช่วงคะแนน 4.21-5.00 มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.41-4.20 มีระดับความเห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนน 2.61-3.40 มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.81-2.60 มีระดับความเห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.80 มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์ก าร จำนวน 9 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด และแบ่งระดับความสำคัญแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวของ Likert scale ในด้านการคงอยู่กับองค์ก าร ความรู้สึก และบรรทัดฐาน กำหนดระดับ และเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

มีความผูกพันในระดับมากที่สุด ให้คะแนน	5	คะแนน
มีความผูกพันในระดับมาก ให้คะแนน	4	คะแนน
มีความผูกพันในระดับปานกลาง ให้คะแนน	3	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อย ให้คะแนน	2	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด ให้คะแนน	1	คะแนน

ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งระดับ ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์ก าร ตามเกณฑ์คะแนน เป็น 5 ระดับ โดยคำนวณจากค่าอันตรภาคชั้น และแบ่งออกเป็น 5 ช่วง เท่ากันโดยใช้สูตรหา ความกว้างของอั นตรภาคชั้นตามที่ Yamane (Yamane อ้างอิงใน พงษ์เทพ เงาะด่วน , 2555) ไว้ว่า

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$

พิสัย = ค่าสูงสุด – ค่าต่ำสุด

แทนค่าพิสัย = 5-1 = 4

ดังนั้น อันตรภาคชั้น = $\frac{4}{5}$ = 0.80

เกณฑ์การให้ช่วงคะแนนแบบสอบถามได้ดังนี้

ส่วนระดับคะแนนค่าเฉลี่ย แปลความหมายระดับความผูกพัน

ช่วงคะแนน 4.21-5.00 มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.41-4.20 มีระดับความเห็นด้วยมาก

ช่วงคะแนน 2.61-3.40 มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.81-2.60 มีระดับความเห็นด้วยน้อย

ช่วงคะแนน 1.00-1.80 มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็ บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือแล้วอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม และรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง

2. เมื่อเก็บแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ และทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ 118 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึก และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จ. นครสวรรค์ วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

4. วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์ก าร โดยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย Independent samples T-test และสำหรับ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA ; F-test) ถ้าพบความแตกต่างใช้ การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพล กับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าไค-สแควร์ (Chi-square)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกผันในองค์ก ารของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ได้แบบสอบถามกลับมาสมบูรณ์ครบทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ ศึกษา ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง

H_0 แทน สมมติฐานหลัก

H_1 แทน สมมติฐานรอง

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ T-test

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน

SS แทน ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)

df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)

χ^2 แทน สถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญเพื่อเปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม (Chi-square test)

Sig แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกความสำคัญทางสถิติ

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านลักษณะขององค์การ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลาการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือความถี่ และร้อยละ มีผลดังนี้

ตารางที่ 2

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 118)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	45	38.1
หญิง	73	61.9
2. อายุ (ปี)		
21-30	16	13.6
31-40	32	27.1
41-50	25	21.2
>50	45	38.1
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	22.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	56	47.5
สูงกว่าปริญญาตรี	35	29.7

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 118)	ร้อยละ
4. สถานภาพสมรส		
โสด	31	26.3
สมรส	76	64.4
หม้าย/หย่าร้าง	11	9.3
5. ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)		
<5	23	19.5
6-10	17	14.4
11-15	6	5.1
> 15	72	61.0
6. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	73	61.9
ลูกจ้างประจำ	23	19.5
พนักงานราชการ	22	18.6
7. เงินเดือน (บาท)		
<5,000	1	0.8
5,001-10,000	1	0.8
10,001-15,000	9	7.6
15,001-20,000	30	25.4
20,0001-25,000	28	23.7
>25,000	49	41.5

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามปัจจัยได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 ส่วนเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาคือ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1, 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.2 และ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และน้อยที่สุด คือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 76 คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และน้อยที่สุดคือสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4, ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และ 11-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และน้อยที่สุด คือพนักงานราชการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

เงินเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, 20,001-25,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7, 10,001-15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6, 5,001-10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีผลดังนี้

ตารางที่ 3

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความหลากหลายของงาน				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.78	.079	มาก	3
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.68	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน	4.07	0.67	มาก	1
ด้านความหลากหลายของงานโดยรวม	3.90	0.57	มาก	
ด้านความอิสระในการทำงาน				
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.86	0.75	มาก	1
2. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.50	0.82	มาก	3
3. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.77	มาก	2
ด้านความอิสระในการทำงานโดยรวม	3.67	0.65	มาก	

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านความท้าทายของงาน				
1.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.90	0.76	มาก	3
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การของท่าน	3.91	0.75	มาก	2
3. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ	3.92	0.76	มาก	1
ด้านความท้าทายของงานโดยรวม	3.90	0.66	มาก	
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
1.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	4.20	0.78	มาก	2
2. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.57	มากที่สุด	1
3. งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.57	มาก	3
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม	4.17	0.52	มาก	
ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม	3.91	0.49	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง 118 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 รองลงมาคือ ด้านความ

หลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุด คือ ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.07 รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์ก ารอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.86 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.78

ด้านความอิสระในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.86 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.50

ด้านความท้าทายของงาน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความท้าทายของงานในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.92 รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์ก ารของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.91 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.22 รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์ก าร ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลาก ารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ และด้านขนาดขององค์ก าร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4

ข้อมูลปัจจัยด้าน ลักษณะองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ลักษณะองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการกระจายอำนาจ				
1. ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	3.87	0.72	มาก	1
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์การ	3.45	0.83	มาก	3
3. หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.75	0.76	มาก	2
ด้านการกระจายอำนาจโดยรวม	3.68	0.65	มาก	
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ				
1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.33	0.87	ปานกลาง	1
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน	3.25	0.97	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์ก ารโดยรวม	3.29	0.85	ปานกลาง	
ด้านขนาดขององค์การ				
1. ขนาดขององค์ก ารในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน	3.67	0.76	มาก	1
2. ขนาดขององค์ก ารในปัจจุบันมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.48	0.90	มาก	2
ด้านขนาดขององค์การโดยรวม	3.57	0.76	มาก	
ปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวม	3.54	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง 118 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.68 รองลงมาคือ ด้านขนาดขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.57 และน้อยที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์ก าร มีค่าเฉลี่ย 3.29 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านการกระจายอำนาจ กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.87 รองลงมา คือ หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.75 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารของงานมีค่าเฉลี่ย 3.45

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.33 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.25

ด้านขนาดขององค์การ กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านขนาดขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.67 และรองลงมาคือ ขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.48

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 5

ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ				
1. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.50	0.86	มาก	1
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (OT ค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม)	2.64	1.05	ปานกลาง	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การเข้าร่วมอบรม	3.47	0.94	มาก	2
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวม	3.20	0.76	ปานกลาง	
ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้				
1. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัด	3.30	0.93	ปานกลาง	3
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน	3.70	0.77	มาก	1
3. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์การของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.47	0.74	มาก	2
ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้โดยรวม	3.49	0.71	มาก	
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ				
1. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	3.91	0.70	มาก	3
2. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.33	0.58	มากที่สุด	1
3. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้ว่าทุกคนในหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	4.06	0.73	มาก	2
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรโดยรวม	4.09	0.56	มาก	
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม	3.59	0.56	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง 118 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์ก าร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.09 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์ก ารเป็นที่พึ่งพิงได้ มีค่าเฉลี่ย 3.49 และน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.20 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์ก าร กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์ก าร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.50 รองลงมา คือหน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การเข้าร่วมอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (OT ค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม) มีค่าเฉลี่ย 2.64

ความรู้สึกว่าองค์ก ารเป็นที่พึ่งพิงได้ กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกว่าองค์ก ารเป็นที่พึ่งพิงได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.70 รองลงมา คือเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์การของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 3.30

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์ก าร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.33 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้ว่าทุกคนในหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ย 4.06 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 6

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์ก ารของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านการคงอยู่กับองค์การ				
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.05	0.66	มาก	1
2. ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	3.47	0.96	มาก	3
3. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	3.69	1.11	มาก	2
ด้านการคงอยู่กับองค์การโดยรวม	3.73	0.76	มาก	
ด้านความรู้สึก				
1. ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.20	0.69	มาก	1
2. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	3.64	0.88	มาก	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	3.96	0.81	มาก	2
ด้านความรู้สึกโดยรวม	3.93	0.69	มาก	
ด้านบรรทัดฐาน				
1. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน	4.35	0.64	มากที่สุด	1
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	4.30	0.60	มากที่สุด	2
3. ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.25	0.67	มากที่สุด	3
ด้านบรรทัดฐานโดยรวม	4.29	0.58	มากที่สุด	
ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.98	0.60	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง 118 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์ก าร มีค่าเฉลี่ย 3.73 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์ก าร กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่กับองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง

ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.05 รองลงมาคือ ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.69 และน้อยที่สุด คือ ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.47

ด้านความรู้สึก กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึก อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.20 รองลงมาคือท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64

ด้านบรรทัดฐาน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรทัดฐาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.35 รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.30 และน้อยที่สุด คือ ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.25

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 7

ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ลำดับ	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	ชาย		หญิง		t	Sig.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.86	0.51	3.94	0.47	-0.91	0.36
2	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	3.53	0.72	3.55	0.60	-0.17	0.86
3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	3.63	0.57	3.57	0.56	0.54	0.58
	ภาพรวม	3.67	0.51	3.69	0.49	-0.16	0.86

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามเพศที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.86 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 8

ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.48	3	0.49	2.10	0.10
		ภายในกลุ่ม	26.81	114	0.23		
		รวม	28.30	117			
2	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.55	3	0.51	1.23	0.30
		ภายในกลุ่ม	47.92	114	0.42		
		รวม	49.48	117			
3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.06	3	0.68	2.19	0.09
		ภายในกลุ่ม	35.70	114	0.31		
		รวม	37.77	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.47	3	0.49	2.01	0.11
		ภายในกลุ่ม	27.74	114	0.24		
		รวม	29.21	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.11 ซึ่ง

มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 9

ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.035	2	0.18	0.72	0.93
		ภายในกลุ่ม	28.26	115	0.24		
		รวม	28.30	117			
2	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.94	0.21	0.80
		ภายในกลุ่ม	49.29	115	0.42		
		รวม	49.48	117			
3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.22	0.70	0.49
		ภายในกลุ่ม	37.31	115	0.32		
		รวม	37.77	117			

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.02	0.10	0.89
		ภายในกลุ่ม	29.16	115	0.25		
		รวม	29.21	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.89 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 10

ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	1.16	0.31
		ภายในกลุ่ม	27.74	115	0.24		
		รวม	28.30	117			
2	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.98	2.38	0.09
		ภายในกลุ่ม	47.51	115	0.41		
		รวม	49.48	117			
3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.08	2	1.04	3.36	0.38
		ภายในกลุ่ม	35.68	115	0.31		
		รวม	37.77	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	0.66	2.71	0.07
		ภายในกลุ่ม	27.89	115	0.24		
		รวม	29.21	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.07 ซึ่ง

มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าสถานภาพการสมรสแตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 11

สถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	0.46	1.98	0.12
		ภายในกลุ่ม	26.90	114	0.23		
		รวม	28.30	117			
2	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3	0.78	1.90	0.13
		ภายในกลุ่ม	47.11	114	0.41		
		รวม	49.48	117			
3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.07	3	0.69	2.20	0.09
		ภายในกลุ่ม	35.70	114	0.31		
		รวม	37.77	117			

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	0.51	2.11	0.10
		ภายในกลุ่ม	27.68	114	0.24		
		รวม	29.21	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.10 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 12

ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของ ต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.41	0.66
		ภายในกลุ่ม	28.10	115	0.24		

		รวม	28.30	117			
2	ปัจจัยด้านลักษณะของค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	0.69	1.66	0.19
		ภายในกลุ่ม	48.08	115	0.41		
		รวม	49.48	117			
3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.31	0.97	0.38
		ภายในกลุ่ม	37.14	115	0.32		
		รวม	37.77	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.88	0.41
		ภายในกลุ่ม	28.77	115	0.25		
		รวม	29.21	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.41 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.7 เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 13

ค่าสถิติเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกเงินเดือน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.85	5	0.37	1.57	0.17
		ภายในกลุ่ม	26.44	112	0.23		
		รวม	28.30	117			
2	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.60	5	1.12	2.86	0.05
		ภายในกลุ่ม	43.87	112	0.39		
		รวม	49.48	117			
3	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.98	5	0.19	0.60	0.69
		ภายในกลุ่ม	36.78	112	0.32		
		รวม	37.77	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.07	5	0.41	1.71	0.13
		ภายในกลุ่ม	27.14	112	0.24		
		รวม	29.21	117			

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 14

ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ลำดับ	ความผูกพันในองค์การ	ชาย		หญิง		t	Sig.
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.80	0.77	3.68	0.76	0.81	0.41
2	ด้านความรู้สึก	3.99	0.70	3.89	0.69	0.70	0.48
3	ด้านบรรทัดฐาน	4.28	0.58	4.30	0.58	-1.11	0.91
	ภาพรวม	4.02	0.62	3.96	0.59	0.57	0.56

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การ ตามเพศที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่าsig. เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 แสดงว่าเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 2.2 อายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ตารางที่ 15

ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ลำดับ	ความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	10.29	3	3.43	6.71	0.00*
		ภายในกลุ่ม	58.27	114	0.51		
		รวม	68.56	117			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	5.95	3	1.98	4.50	0.005*
		ภายในกลุ่ม	50.32	114	0.44		
		รวม	56.28	117			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.11	3	0.70	2.13	0.10
		ภายในกลุ่ม	37.61	114	0.33		
		รวม	39.73	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.43	3	1.81	5.53	0.001*
		ภายในกลุ่ม	37.31	114	0.32		
		รวม	42.75	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์ก ารมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 และด้านความรู้สึกมีค่า sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่กับองค์การและความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 16

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านการคงอยู่กับองค์ก าร จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.31	3.46	3.73	4.07
21-30 ปี	3.31	-	-0.15	-0.42	-0.76
			(0.91)	(0.34)	(0.005)*
31-40 ปี	3.46		-	-0.26	-0.60
				(0.59)	(0.005)*
41-50 ปี	3.73			-	-0.34
					(0.30)
51 ปีขึ้นไป	4.07				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$=4.07) มีความผูกพันในองค์ก ารในด้านการคงอยู่กับองค์การมากกว่า อายุ 31-40 ปี ($\bar{X}$=3.46) และอายุ 21-30 ปี ($\bar{X}$=3.31) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.60	3.73	3.93	4.19
21-30 ปี	3.60	-	-0.13	-0.32	-0.58
			(0.93)	(0.49)	(0.30)
31-40 ปี	3.73		-	-0.19	-0.45
				(0.75)	(0.03)*
41-50 ปี	3.93			-	-0.25
					(0.45)
51 ปีขึ้นไป	4.19				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$=4.19) มีความผูกพันในองค์ก ารในด้านการคงอยู่กับองค์การมากกว่าอายุ 31-40 ปี ($\bar{X}$=3.73) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.64	3.80	4.01	4.22
21-30 ปี	3.64	-	-0.16	-0.36	-0.57
			(0.83)	(0.61)	(0.09)

31-40 ปี	3.80	-	-0.20	-0.41
			(0.61)	(0.02)*
41-50 ปี	4.01		-	-0.21
				(0.53)
51 ปีขึ้นไป	4.22			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$=4.22) มีความผูกพันในองค์การในด้านภาพรวมมากกว่าอายุ 31-40 ปี ($\bar{X}$=3.80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 19

ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ลำดับ	ความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.82	2	2.41	4.34	0.01*
		ภายในกลุ่ม	63.74	115	0.55		
		รวม	68.56	117			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	5.56	2	2.78	6.3	0.002*

		ภายในกลุ่ม	50.71	115	0.44		
		รวม	56.28	117			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.11	2	1.55	4.88	0.009*
		ภายในกลุ่ม	36.61	115	0.31		
		รวม	39.73	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.26	2	2.13	6.37	0.002*
		ภายในกลุ่ม	38.48	114	0.33		
		รวม	42.75	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่า sig. เท่ากับ 0.01, ด้านความรู้สึกมีค่า sig. เท่ากับ 0.002 และ ด้านบรรทัดฐาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่กับองค์การ, ความรู้สึก และบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 20

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.03	3.75	3.47
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	-	0.28	0.56
			(0.26)	(0.01)*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.75		-	0.27
				(0.23)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.47			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=4.03) มีความผูกพันในองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์ก ารมากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=3.47) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{\mathbf{X}}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.29	3.91	3.69

ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.29	-	0.38	0.60
			(0.05)	(0.003)*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.91		-	0.21
				(0.32)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=4.29) มีความผูกพันในองค์การในด้านความรู้สึกมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=3.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.59	4.22	4.18
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.59	-	0.36	0.41
			(0.02)*	(0.02)*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.22		-	0.04
				(0.93)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=4.59) มีความผูกพันในองค์การในด้านบรรทัดฐาน มากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=4.18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 23

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี 4.30	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3.96	สูงกว่าปริญญาตรี 3.78
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.30	-	0.34 (0.04)*	0.52 (0.003)*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.96		-	0.17 (0.36)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.78			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=4.30) มีความผูกพันในองค์การในด้าน

ภาพรวมมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$=3.78) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์ก ารแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 24

ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ลำดับ	ความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6.74	2	3.37	6.27	0.00*
		ภายในกลุ่ม	61.82	115	0.53		
		รวม	68.56	117			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	7.81	2	3.90	9.26	0.00*
		ภายในกลุ่ม	48.46	115	0.42		
		รวม	56.28	117			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.80	2	1.40	4.36	0.01*
		ภายในกลุ่ม	36.92	115	0.32		
		รวม	39.73	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.48	2	2.74	8.46	0.00*
		ภายในกลุ่ม	37.26	115	0.32		
		รวม	42.75	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์ก ารมีค่า sig. เท่ากับ 0.00, ด้านความรู้สึกมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 และ ด้านบรรทัดฐาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่กับองค์ก าร, ความรู้สึก และบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 25

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านการคงอยู่กับองค์ก าร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.36	3.82	4.15
โสด	3.36	-	-0.45	-0.78
			(0.01)*	(0.01)*
สมรส	3.82		-	-0.32
				(0.38)
หม้าย/หย่าร้าง	4.15			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านการคงอยู่กับองค์ก าร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{X}$=4.15) มีความผูกพันในองค์ก ารใน

ด้านการคงอยู่กับองค์ก ารมากกว่าสถานภาพสมรส ($\bar{X}$=3.82) และโสด ($\bar{X}$=3.36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.55	4.01	4.45
โสด	3.55	-	-0.45	-0.89
			(0.00)*	(0.00)*
สมรส	4.01		-	-0.44
				(0.11)
หม้าย/หย่าร้าง	4.45			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านความรู้สึก จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ สถานภาพหม้าย /หย่าร้าง ($\bar{X}$=4.45) มีความผูกพันในองค์ก ารในด้านความรู้สึกมากกว่าสถานภาพสมรส ($\bar{X}$=4.01) และโสด ($\bar{X}$=3.55) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.09	4.32	4.66
โสด	4.09	-	-0.22	-0.56
			(0.17)	(0.01)*
สมรส	4.32		-	-0.34
				(0.17)
หม้าย/หย่าร้าง	4.66			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ สถานภาพหม้าย /หย่าร้าง ($\bar{X}$=4.66) มีความผูกพันในองค์ก ารในด้านบรรทัดฐานมากกว่าสถานภาพโสด ($\bar{X}$=4.09) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์การในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.67	4.05	4.42
โสด	3.67	-	-0.38	-0.75
			(0.09)	(0.00)*
สมรส	4.05		-	-0.37
				(0.13)
หม้าย/หย่าร้าง	4.42			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ สถานภาพหม้าย /หย่าร้าง ($\bar{X}$=4.42) มีความผูกพันในองค์ก ารในภาพรวมมากกว่าสถานภาพโสด ($\bar{X}$=3.67) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์ก ารแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 29

ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ลำดับ	ความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6.59	3	2.19	4.04	0.009*
		ภายในกลุ่ม	61.97	114	0.54		
		รวม	68.56	117			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	5.34	3	1.78	3.98	0.01*
		ภายในกลุ่ม	50.93	114	0.44		
		รวม	56.28	117			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	3.18	3	1.06	3.30	0.02*
		ภายในกลุ่ม	36.54	114	0.32		
		รวม	39.73	117			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.05	3	1.35	3.98	0.01*
		ภายในกลุ่ม	38.69	114	0.33		
		รวม	42.75	117			

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์ก ารมีค่า sig. เท่ากับ 0.009, ด้านความรู้สึกมีค่า sig. เท่ากับ 0.01 และ ด้านบรรทัดฐาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อ

การคงอยู่กับองค์การ, ความรู้สึก และบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 30

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์กร ในด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	<5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
		3.37	3.45	3.77	3.91
<5 ปี	3.37	-	-0.07	-0.40	-0.53
			(0.26)	(0.70)	(0.03)*
6-10 ปี	3.45		-	-0.32	-0.46
				(0.83)	(0.15)
11-15 ปี	3.77			-	-0.13
					(0.98)
>15 ปี	3.91				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ($\bar{X}$=3.91) มีความผูกพันในองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$=3.37) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์กร ในด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	<5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
		3.54	3.72	4.06	4.22
<5 ปี	3.54	-	-0.17	-0.49	-0.34
			(0.87)	(0.45)	(0.20)
6-10 ปี	3.72		-	-0.67	-0.52
				(0.21)	(0.04)*
11-15 ปี	4.06			-	0.15
					(0.96)
>15 ปี	4.22				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านความรู้สึก จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ($\bar{X}$=4.22) มีความผูกพันในองค์ก ารในด้านความรู้สึก มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X}$=3.72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	<5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
		3.97	4.22	4.37	4.38
<5 ปี	3.97	-	-0.40	-0.25	-0.41
			(0.18)	(0.81)	(0.02)*
6-10 ปี	4.22		-	0.40	0.15

				(0.18)	(0.95)
11-15 ปี	4.37			-	-0.16
					(0.92)
>15 ปี	4.38				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก รด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ($\bar{X}$=4.38) มีความผูกพันในองค์การในด้านบรรทัดฐานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$=3.97) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก รในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	<5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	>15 ปี
		3.69	3.79	4.07	4.12
<5 ปี	3.69	-	-0.10	-0.38	-0.43
			(0.96)	(0.56)	(0.02)*
6-10 ปี	3.79		-	-0.28	-0.33
				(0.79)	(0.22)
11-15 ปี	4.07			-	-0.49
					(0.99)
>15 ปี	4.12				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัด นครสวรรค์ ที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปี ($\bar{X}$=4.12) มีความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$=3.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 34

ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ลำดับ	ความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	2.53	4.58	0.01*
		ภายในกลุ่ม	63.50	115	0.55		
		รวม	68.56	117			
2	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2.72	2	1.369	2.92	0.05
		ภายในกลุ่ม	53.56	115	0.46		
		รวม	56.28	117			
3	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.28	2	1.14	3.51	0.03*
		ภายในกลุ่ม	37.44	115	0.32		

	รวม	39.73	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.02	2	1.51	4.38	0.01*
	ภายในกลุ่ม	39.72	115	0.34		
	รวม	42.75	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. แสดงว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่า sig. เท่ากับ 0.01 และ ด้านบรรทัดฐาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่กับองค์การ และบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 35

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านการคงอยู่กับองค์การจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		3.79	3.94	3.31
ข้าราชการ	3.79	-	-0.14	0.47
			(0.70)	(0.03)*
ลูกจ้างประจำ	3.94		-	0.62
				(0.02)*
พนักงานราชการ	3.31			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านการคงอยู่กับองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานราชการของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}$=3.31) มีความผูกพันในองค์ก ารในด้านการคงอยู่กับองค์การน้อยกว่าลูกจ้างประจำ ($\bar{X}$=3.94) และ ข้าราชการ ($\bar{X}$=3.79) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		4.31	4.49	4.04
ข้าราชการ	4.31	-	-0.18	0.26
			(0.41)	(0.16)
ลูกจ้างประจำ	4.49		-	0.44
				(0.03)*
พนักงานราชการ	4.04			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานราชการของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}$=4.04) มีความผูกพันในองค์ก ารในด้านบรรทัดฐาน น้อยกว่าลูกจ้างประจำ ($\bar{X}$=4.49) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันในองค์ก ารในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ข้าราชการ 4.00	ลูกจ้างประจำ 4.21	พนักงานราชการ 3.70
ข้าราชการ	4.00	-	-0.21 (0.31)	0.30 (0.11)
ลูกจ้างประจำ	4.21		-	0.51 (0.01)*
พนักงานราชการ	3.70			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์ก ารในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานราชการของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ($\bar{X}$=3.70) มีความผูกพันในองค์ก ารในภาพรวมน้อยกว่า ลูกจ้างประจำ ($\bar{X}$=4.21) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.7 เงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 38

ค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามเงินเดือน

ลำดับ	ความผูกพันในองค์การ	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านการคงอยู่กับ	ระหว่างกลุ่ม	5.04	5	1.00	1.77	0.12

	องค์การ	ภายในกลุ่ม	63.52	112	0.56		
		รวม	68.56	117			
		ระหว่างกลุ่ม	3.48	5	0.69	1.48	0.20
2	ด้านความรู้สึก	ภายในกลุ่ม	52.79	112	0.47		
		รวม	56.28	117			
		ระหว่างกลุ่ม	3.56	5	0.71	2.20	0.05
3	ด้านบรรทัดฐาน	ภายในกลุ่ม	36.16	112	0.32		
		รวม	39.73	117			
		ระหว่างกลุ่ม	3.62	5	0.72	2.07	0.07
	ภาพรวม	ภายในกลุ่ม	39.12	112	0.34		
		รวม	42.75	117			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.07 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์ก าร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์ก ารของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ค่าไค-สแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 39

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ

	value	df	asymp. sig. (2-sided)
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (pearson chi-square)	61.247[a]	6	0.000
อัตราส่วนความเป็นไปได้ (likelihood ratio)	54.331	6	0.000
ความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear-by-linear association)	38.756	1	0.000
จำนวนตัวอย่าง (N of valid cases)	118		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์ก ารของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

	value	df	asymp. sig. (2-sided)
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (pearson chi-square)	43.909[a]	12	0.000
อัตราส่วนความเป็นไปได้ (likelihood ratio)	41.116	12	0.000

ความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear-by-linear association)	22.454	1	0.000
จำนวนตัวอย่าง (N of valid cases)	118		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้าน ลักษณะขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์ก ารของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่าปัจจัยด้าน ลักษณะขององค์การ มีค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะ ขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

	value	df	asymp. sig. (2-sided)
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (pearson chi-square)	110.663[a]	12	0.000
อัตราส่วนความเป็นไปได้ (likelihood ratio)	87.519	12	0.000
ความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear-by-linear association)	59.237	1	0.000
จำนวนตัวอย่าง (N of valid cases)	118		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์ก ารของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติไค-สแควร์ พบว่าปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่า sig เท่ากับ 0.0 0 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์ก ารของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 42

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ			
	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	-	-	-	-
สถานภาพสมรส	-	-	-	-
ระยะเวลาในการทำงาน	-	-	-	-
ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
เงินเดือน	-	-	-	-

✓ หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การ			
	ด้านการคงอยู่ขององค์การ	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
เพศ	-	-	-	-
อายุ	✓	✓	-	✓
ระดับการศึกษา	✓	✓	✓	✓
สถานภาพสมรส	✓	✓	✓	✓
ระยะเวลาในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
ตำแหน่งงาน	✓	-	✓	✓
เงินเดือน	-	-	-	-

✓ หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 44

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์การ		
	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน
ด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓
ด้านลักษณะขององค์การ	✓	✓	✓
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ก ารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 118 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และ ไค-สแควร์ สรุปผล และอภิปรายผลได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 การศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 76 คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 และมีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาส

ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.17 รองลงมาคือ ด้านด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 และน้อยที่สุด คือ ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.68 รองลงมาคือ ด้านขนาดขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.57 และน้อยที่สุด คือด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ มีค่าเฉลี่ย 3.29

ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.09 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้มีค่าเฉลี่ย 3.49 และน้อยที่สุด คือความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.20

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ย 3.98 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.29 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ย 3.96 และน้อยที่สุด คือด้านการคงอยู่กับองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.73

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3จังหวัดนครสวรรค์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การภาพรวม ในขณะที่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ในด้านการคงอยู่ขององค์การ ด้านบรรทัดฐาน อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ในด้านการคงอยู่ขององค์การและด้านบรรทัดฐาน สำหรับอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการ ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์การสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่8 จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วย มากสูงสุดในด้าน ความหลากหลายของงาน เรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน ด้านความอิสระในการทำงาน เรื่องสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านความท้าทายของงาน เรื่องงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาต จิวิริยะวัฒน์ (2549)ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กา รพนักงานของบริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมระดับ มากและ พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานระดับ มากสุดคือเรื่องความมีอิสระในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมักจะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย มากและมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วย มากสูงสุดในด้าน การกระจายอำนาจเรื่องระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ องค์การเรื่องการ มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านขนาดขององค์การ เรื่องขนาดขององค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศินบุญบุญยิ่ง (2544) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะองค์การได้แก่ นโยบายข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงานการกระจายอำนาจในองค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ ดังนั้นหากองค์การต้องการที่จะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น ผู้บริหารจำเป็นที่

จะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้และมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ แต่ไม่พึงพอใจต่อการตอบสนองจากองค์การโดยเฉพาะเรื่องค่าตอบแทนพิเศษ (OT ค่าล่วงเวลา)

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วย มากสูงสุดในด้าน การคงอยู่กับองค์การ เรื่องความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้านความรู้สึก เรื่อง ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน และด้านบรรทัดฐาน เรื่อง ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า จากการที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่น เต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษหรือปฏิบัติเต็มที่ แม้มีอุปสรรค กรณีได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ก็ยินดีทำด้วยความเต็มใจ และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง สอดคล้องกับทฤษฎีของสเตียร์ (Strees,1977) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่าง

แรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อองค์การความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ไม่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ เนื่องจากบุคลากรที่อยู่ในองค์การทั้งหมดได้รับการปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ในรูปแบบเดียวกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ มีผลดังนี้

ด้านเพศ ผลการ ศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์สอดคล้องกับขวัญเมือง ไตรนุช (2554) เนื่องจากลักษณะงานด้านอาศัยความรู้ความสามารถ แนวทางการปฏิบัติงานทั้งเพศชาย และเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน แสดงผลงานความรู้ความสามารถโดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติงานโดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านอายุ ผลการ ศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.1 บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2544)ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่

อายุน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากขึ้น ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และได้รับเงินเดือนหรือรายได้ที่มากขึ้น จึงไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายองค์การ (เปลี่ยนงาน) ประกอบกับพนักงานที่มีอายุมาก การโยกย้าย ออกจากองค์การจะยากกว่า พนักงานที่มีอายุน้อย ในขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยยังต้องการแสวงหาเงินเดือนหรือรายได้ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ระดับการศึกษา ผลการ ศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8นครสวรรค์ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3จังหวัดนครสวรรค์ ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 47.5 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.7 บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูง เนื่องจากมีโอกาสเลือกอาชีพน้อยกว่า และเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การสูง และจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

ด้านสถานภาพสมรส ผลการ ศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8นครสวรรค์ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ในวัยสูงอายุ บุคลากรที่มีครอบครัวจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง มองงานในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ในขณะที่คนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่า

ด้านระยะเวลาในการทำงาน ผลการ ศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8นครสวรรค์ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่ระยะเวลาในการทำงานน้อย โดย

บุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานในองค์การนาน จะมีแนวโน้มในการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์การมากขึ้น เกิดการสะสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานในองค์การ

ด้านตำแหน่งงานผลการ ศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8นครสวรรค์ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการ จึงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตำแหน่งงานเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจตลอดจนสิทธิในการบังคับบัญชาก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นเพียงการระบุถึงสถานะของหน้าที่ของแต่ละบุคคล ประกอบกับข้าราชการ เป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ได้รับสิทธิและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน ระยะเวลาในการรับราชการ การได้รับบำเหน็จบำนาญตอบแทน

ด้านเงินเดือน ผลการ ศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8นครสวรรค์ แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท เนื่องจากบุคลากรตระหนักดีกว่าการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนในระบบราชการจะใช้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่กระทรวงการคลังกำหนด รวมถึงการปรับอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ต่างมีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์

ด้านลักษณะงาน ผลการ ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่าปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้านได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การถ้าบุคคลยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าไหร่แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพร แย้มสุดา (2549) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่าลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์การ ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน

ด้านลักษณะขององค์การ ผลการ ศึกษา พบว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์ การ ของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการคงอยู่กับองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ได้แก่การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และด้านขนาดขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กา ร โดยขนาดของหน่วยงานความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็ก บุคลากรมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้บุคลากร มีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านประสบการณ์การทำงานผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านการคงอยู่กับองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานแต่ละด้านได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการ

ตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กา ร หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงย่อมนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้นอกจากนี้ความรู้สึกของบุคลากร ที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่นๆ จะเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสเตียร์ (Strees,1977) กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การสอดคล้องกับ Sheldon(1971)เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานรวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพความผูกพันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกันการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

ผลการ ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

ด้านลักษณะขององค์การ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อลักษณะขององค์การ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การควรมีการปรับปรุง เห็นได้จากการที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ใน

การตัดสินใจ วางแผนการบริหารขององค์ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ ตั้งแต่การชี้แจงน โยบาย และระเบียบการปฏิบัติ ในทุกๆเรื่อง แบ่ง หน้าที่ ที่รับผิดชอบให้มีความชัดเจน และตรงกับความสามารถของบุคลากร

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีการปรับปรุงโดยเฉพาะในส่วนของค่าตอบแทนพิเศษ (OT ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าควรมีการปรับปรุงการจัดการสวัสดิการของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการโดยการสำรวจความต้องการ ปัญหาของบุคลากร และดำเนินการในเรื่องความโปร่งใส ยุติธรรม ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้

ด้านความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความผูกพันที่มีอยู่ และการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อเสนอแนะต่างๆ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อทำให้เพียงพอต่อการ ดำรงชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน การส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การจัดเลี้ยง การศึกษาดูงาน สร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีในการทำงานควรสร้างระบบบรรทัดฐานทางสังคมเพราะว่าพนักงานมีความยินดี และพร้อมที่จะตอบแทนเพื่อให้องค์การก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ ศึกษาจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ หรือความผูกพันต่อองค์การอย่างที่แท้จริง

2. ควรมีการศึกษาโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การ ศึกษามีแง่มุมที่กว้างขวาง รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ผู้สนใจสามารถนำไปศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอื่น ๆ ที่มีลักษณะการบริหารงานในรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน และศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง และเพื่อให้ได้ข้อมูล ความคิดเห็นที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การ ศึกษา ครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการสนับสนุนการสร้างความผูกพันต่อองค์การสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ได้อย่างถูกต้อง และตรงตามเป้าหมาย

บรรณานุกรม

กาญจนา คล้ายจริง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรมจำกัด*ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

ขวัญเมือง ไตรนุช. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.* การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จงกล เหมือนโพธิ์. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4.*ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลียว ภากะสัย. (2550). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ซัลวานา ฮะซานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).* ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัช อุษาคณารักษ์ . (2554ก). *เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน.* ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558, จากhttp://www.hrcenter.co.th/columm_detail.php?colum_id+9948page=1

ดำรงค์ วัฒนา. (2547). ทฤษฎีองค์การในเอกสารประกอบการบรรยาย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา,วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2542). *ทฤษฎีองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2536). *ศิลปะการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน*

สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทนา ผ่องเภสัช. (2543). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปรีชา วัชราภัย. (2550ก). *Engagement Strategic in Organization.* ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://www.pmat.or.th.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี.

มณีรัตน์ ราศีจันทร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี*. ปัญหาพิเศษประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิชัย แหวนเพชร. (2543). *การวางแผนและควบคุมการผลิต* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระ-นคร.

วรนารถ แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ระเบียงทองการ-พิมพ์.

ศศินบุญ บุญยิ่ง. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*.ภาคนิพนธ์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา.* การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองบริหารธุกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวย. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงานโรงแรมอโนมา กรุงเทพฯ.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สวนีย์ แก้วมณี. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 27*(3), 10-16.

สิรินาตย์ กฤษฎาธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).* ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

เสกสรร ธรรมวงศ์. (2541). *ความพึงพอใจของนักศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีต่อการให้บริการด้านการเรียนการสอนสายสามัญระดับประถมศึกษา: ศึกษากรณีโรงเรียนผู้ใหญ่สตรีบางเขน ทัณฑสถานหญิงกลาง.* วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัท คังเซนเคนโก อินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ.* ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์. (2558ก). ข้อมูลของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://dpc8.ddc.moph.go.th/

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร. *จุฬาลงกรธุรกิจปริทัศน์, 9*(34), 34-41.

อภิชาต จิวิริยะวัฒน์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษากรณีพนักงานบริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551ก). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*.ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558, จาก http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2553/4066

อัญชุลี สมัครการ. (2548). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Ackdeth Piyadeth . (2010) *Organizational Climate and Quality of Work Life Among Staff Nurses in Central Hospitals, Lao People's Democratic Republic* , Unpublished master's thesis, Chiang Mai University, Chiang Mai.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*, 1-8.

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

Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly, 16,* 143-150.

Steer, R. M. (1977). Autecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *AdministrativeSeience Quarterly,* (n.p.).

ภาคผนวก

ภาคผนวก (ก)
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1.ดร.พิษณุรักษ์ กันทวี

วุฒิการศึกษา สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาธารณสุขศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต(Philosophy Public Health)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

2. นางสาวนพเก้า ชื้นตระกูล

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิตบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตำแหน่งปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

3. นายเกรียงกมล เหมือนกรุด

วุฒิการศึกษา คุรุศาสตร์บัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์

ภาคผนวก (ข)

การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ตารางภาคผนวกที่ 1*การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด (IOC) ของแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8นครสวรรค์*

ข้อ	ความผูกพันในองค์การ	ความเห็น			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ปัจจัยด้านลักษณะงาน							
ด้านความหลากหลายของงาน							
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	.67	**ใช้ได้**
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านความอิสระในการทำงาน							
4	ท่านสามารถใช้วิจารญาณและความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	0	1	1	2	.67	ใช้ได้
6	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1(ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันในองค์การ	ความเห็น			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ด้านความท้าทายของงาน							
7	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทาย และสามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น							
10	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	2	.67	ใช้ได้
12	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	2	.67	ใช้ได้
ด้านลักษณะองค์การ							
ด้านการกระจายอำนาจ							
13	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1(ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันในองค์การ	ความเห็น			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ	1	1	1	3	1	**ใช้ได้**
15	หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ							
16	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ด้านขนาดขององค์การ							
18	ขนาดองค์การในปัจจุบันมีความเหมาสะสมการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
19	ขนาดขององค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน							
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ							
20	ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม กับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1	0	1	2	.67	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1(ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันในองค์การ	ความเห็น			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
21	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ(OT ค่าล่วงเวลา)อย่างเหมาะสม	0	1	1	2	.67	ใช้ได้
22	หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การเข้าร่วมอบรม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้							
23	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	1	0	1	2	.67	ใช้ได้
24	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
25	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์การของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	.67	ใช้ได้
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ							
26	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	1	1	1	3	.67	ใช้ได้
27	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
28	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้ว่าทุกคนในหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 1(ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันในองค์การ	ความเห็น			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ด้านความผูกพันต่อองค์การ							
ด้านการคงอยู่กับองค์การ							
29	ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์องค์การ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
30	ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
31	ท่านมี ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
32	ความยืนหยัดที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้นมีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	0	0	1	1	.33	ไม่ได้
ด้านความรู้สึก							
33	ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
34	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่นระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก (ค)

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่อง

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพาต่อความผูกพันในองค์การ ประกอบด้วย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 12 ข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ในด้านการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ขนาดขององค์การ จำนวน 7 ข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการในการทำงาน ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ จำนวน 6 ข้อ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 18 ข้อ

ความผูกพันในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มีความผูกพันในระดับมาก ให้คะแนน		4	คะแนน
มีความผูกพันในระดับปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อย ให้คะแนน		2	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะสรุปผลออกมาเป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ และผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามเรื่อง

“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( )

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 21-30 ปี ( ) 31-40 ปี

( ) 41-50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หม้าย/หย่าร้าง

5. ระยะเวลาในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 6-10 ปี

( ) 11-15 ปี ( ) 15 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

( ) ข้าราชการ ( ) ลูกจ้างประจำ

( ) พนักงานราชการ

7. เงินเดือน

( ) น้อยกว่า 5,000 บาท ( ) 5,001-10,000 บาท

( ) 10,001-15,000 บาท ( ) 15,001-20,000 บาท

( ) 20,001-25,001 บาท ( ) มากกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การปัจจัยด้านลักษณะงาน

ที่	รายการ	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
ด้านความหลากหลายของงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
2	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ					
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน					
ด้านความอิสระในการทำงาน						
4	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
5	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
6	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
ด้านความท้าทายของงาน						
7	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
8	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การของท่าน					
9	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ					

ที่	รายการ	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
10	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก					
11	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
12	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ

ที่	รายการ	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
ด้านการกระจายอำนาจ						
13	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน					
14	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์การ					
15	หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ						
16	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
17	การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน					

ที่	รายการ	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
ด้านขนาดขององค์การ						
18	ขนาดขององค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน					
19	ขนาดขององค์การในปัจจุบันมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ที่	รายการ	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ						
20	ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
21	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (OT ค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม)					
22	หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การเข้าร่วมอบรม					
ความรู้สึกว่าองค์การเป็นพึ่งพิงได้						
23	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้					
24	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน					
25	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์การของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					

ที่	รายการ	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ						
26	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน					
27	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
28	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้ว่าทุกคนในหน่วยงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การ

ที่	รายการ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการคงอยู่กับองค์การ						
29	ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
30	ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้					
31	ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
ด้านความรู้สึก						
32	ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน					
33	ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน					

ที่	รายการ	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก					
ด้านบรรทัดฐาน						
35	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน					
36	ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ					
37	ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล นายศราวุธ โภชนะสมบัติ

วัน เดือน ปีเกิด 23 ธันวาคม 2510

สถานที่เกิด จังหวัดพิจิตร

วุฒิการศึกษา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก

ตำแหน่งหน้าที่ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

การงานปัจจุบัน กลุ่มบริหารงานทั่วไป สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3
นครสวรรค์ ถนนพหลโยธิน ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง
จังหวัดนครสวรรค์