ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

นายสมยศ ศรีคำ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Factors Affecting the Engagement in the Organization of Strategy and Planning Division, Ministry of Public Health

Mr. somyod sirkham

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อและนามสกุล นายสมยศ ศรีคำ

แขนงวิชา / วิชาเอก กลุ่มวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ [พิมพ์วันที่สอบได้ผลผ่านที่นี่]

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

---------- ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

---------- กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤบดี วรรธนาคม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ผู้ศึกษา นายสมยศ ศรีคำ รหัสนักศึกษา 2653002903
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตระหว่าการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรจำนวน 180 คนใช้สูตรตามตารางคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน ซึ่งได้ประชากรตัวอย่างจำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอย

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) ความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตระหว่าการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี

คำสำคัญ ความผูกในพันองค์กร บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Independent Study title: Factors Affecting the Engagement in the Organization of Strategy and Planning Division, Ministry of Public Health

Author: Mr. Somyod Sirkham; ID: 2653002903;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Assistant Professor Pavin Chinachoti, Ph.D.; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study are to (1) examine the levels of organizational commitment and quality of work life among personnel in the Strategy and Planning Division of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, (2) compare organizational commitment based on individual factors among these personnel, and (3) assess the effect of quality of work life on organizational commitment within this group.

This research utilizes survey methodology. The study population comprises 180 personnel from the Strategy and Planning Division. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's sample size table, resulting in a sample of 123 respondents. Data was collected through an online questionnaire, and analysis was conducted using frequency distribution, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

The findings revealed that (1) both organizational commitment and quality of work life among personnel in the Strategy and Planning Division are at a high level. (2) organizational commitment, categorized by personal factors, achieved an overall mean score of 3.72. (3) Additionally, quality of work life was found to significantly impact organizational commitment at the 0.05 level. In summary, both organizational commitment and quality of work life among personnel were evaluated to be at a generally positive level.

Keywords : Organizational Commitment, Personnel of the Strategy and Planning Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์การช่วยเหลือให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างดียิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤบดี วรรธนาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ชี้แนะ แนะนำ ตรวจสอบ และแนะนำแนวทางการแก้ไขงานให้เกิดความเรียบร้อย จนการค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บุคลากรอกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จนทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาบริหารธุรกิจ เพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่คอยแนะนำ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณย่า คุณพ่อ คุณแม่ และเพื่อนๆ ที่เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ศึกษามีกำลังกาย กำลังใจในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นายสมยศ ศรีคำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

บทที่ 1 บทนำ 8

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 14

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 30

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 39

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 54

บรรณานุกรม 59

ภาคผนวก 61

ภาคผนวก ก 62

ภาคผนวก ข 70

ประวัติผู้ศึกษา 76

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบัน องค์กร หรือภาคธุรกิจมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว เพื่อแข่งขันกับเวลาและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตามกระแสสังคมโลก ที่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจคุณภาพชีวิต และความสามารถในการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร ภาคเอกชน ภาคประชาชน หรือแม้กระทั้งภาครัฐ ที่จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร ให้คนในองค์กรทำงานได้เต็มกำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการหลักขององค์กรโดยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนขององค์กร ซึ่งในหลายองค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร ทั้งด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน สิทธิพิเศษ ความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อจูงใจให้บุคลากรเชื่อมั่นและมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อที่จะได้พัฒนางานที่ดีให้กับองค์กรและเติบโตไปพร้อมกับองค์กรในอนาคต

ความผูกพันระหว่างบุคลากรต่อตัวองค์กร เป็นสิ่งสำคัญเป็นสิ่งที่ยึดโยงระหว่างบุคลากรและตัวองค์กร ให้มีความเคารพ เชื่อมั่น และความผูกพันทำให้ทำงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร และในทางกลับกันหากบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าไม่มีความผูกพันกับองค์กร ไม่มีความเคารพ และจงรักภักดี อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรได้ในอนาคต เช่น การทำงานของบุคลากรที่ล้าช้าขาดความใส่ใจในรายละเอียดของเนื้องาน หรือมีบุคลากรเข้ามา และลาออกในระยะเวลาที่สั้นขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และยังสิ้นเปลืองเวลา และทรัพยากรในการสรรหาบุคคล เข้ามาร่วมทำงานกับองค์กร เสียเวลาในส่วนของการต้องอบรมการทำงานใหม่ และบุคลากรก็ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรใหม่ทำให้องค์กรมีความไม่มั่นคง และก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรได้

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลและสถานการณ์และแนวโน้มด้านสุขภาพ รวมทั้งวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ของประเทศ กำหนดแนวทางนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ สื่อสารนโยบายและยุทธศาสตร์

รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง และสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ ในด้านการบริหารยุทธศาสตร์สุขภาพ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ ศึกษา และการสื่อสาร ในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องคิดวิเคราะห์และศึกษานโยบาย และหาแนวทางที่จะสื่อสารนโยบายออกไปอย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ซึ่งงานในเชิงนโยบายเป็นงานที่ต้องใช้เวลา ความรู้ ความเชี่ยวชาญและความเข้าใจอย่างมากในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรจึงอาจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดงานที่ต่อเนื่อง รวมไปถึงทำให้องค์กรเติบโต และพัฒนาอย่างยั่งยืน เนื่องมาจากบุคลากรที่เข้มแข็งและมีความผูกพันกับองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยต่างๆ ผู้ศึกษาเห็นว่าการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร เป็นประเด็นที่สนใจและสามารถจัดทำเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในการรับมือกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรได้ในอนาคต

1. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

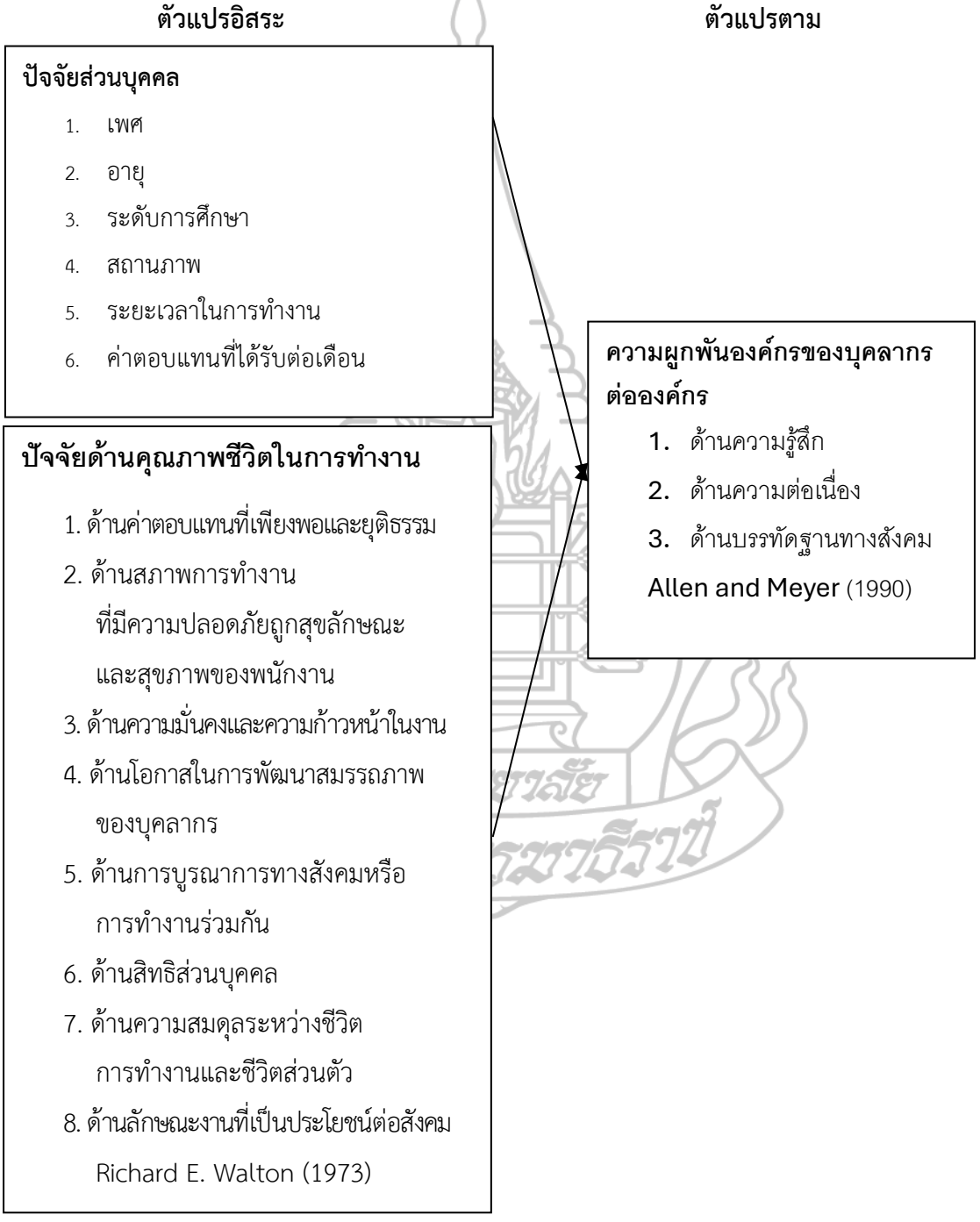
2. สมมติฐานการศึกษา

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถสรุปแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาตามกรอบแนวคิด ดังนี้



ตารางภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนทั้งหมด 180 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาค้นคว้ารวมทั้งสิ้น จำนวน 4 เดือน (พฤษภาคม - สิงหาคม)

มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อต่อองค์กร เช่น มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ใช้ความรู้ ความสามารถ ของตนเองอย่างสุดความสามารถเพื่อพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าพร้อมๆ กัน กับองค์กร

5.2 **ความผูกพันด้านความรู้สึก** หมายถึง ความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น ความเชื่อมั่นยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่องค์กรด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ พร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

5.3 **ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง** หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น ความทุ่มเทในการทำงาน การมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน การทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถและเต็มกำลัง โดยมีความพยายามและเต็มใจในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

5.4 **ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม** หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น ปฏิบัติงานในองค์กรในระยะยาวและไม่มีความคิดที่จะลาออก ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

5.5 **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** หมายถึง ค่าตอบแทนหรือประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมต่อบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความผูกพันต่อองค์กร และชีวิตระหว่างการทำงานที่ดี

6.2 บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

6.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่สนใจหรือผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีหัวข้อดังนี้

1. บริบทของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประวัติความเป็นมาของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข เดิมเป็นหน่วยงานระดับกรม ชื่อว่า กรมสาธารณสุขอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยเปลี่ยนชื่อจากกรมประชาภิบาล นวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2461 ได้ประกาศตั้งกรมสาธารณสุข ละทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหมื่นชัยนาทนเรนทรอธิบดีกรมมหาวิทยาลัย ณ ขณะนั้น เป็นอธิบดีกรมสาธารณสุข โดยกรมสาธารณสุขอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย เรื่อยมาจนถึง พ.ศ. 2485 จึงได้มีการสถาปนากรมสาธารณสุขขึ้นเป็นกระทรวงสาธารณสุข

เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2485 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องที่ได้ประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษาตอนที่ 16 เล่ม 59 ก่อตั้งกระทรวงสาธารณสุขขึ้นโดยถือเอาวันที่ 10 มีนาคม ของทุกปี เป็นวันสถาปนากระทรวงสาธารณสุข ต่อมากระทรวงสาธารณสุขได้เปลี่ยนวันสถาปนากระทรวงสาธารณสุขเป็นวันที่ 27 พฤศจิกายน ซึ่งเป็นวันสถาปนากรมสาธารณสุขในกระทรวงมหาดไทย เมื่อ พ.ศ. 2461 และได้นำเรื่องเสนอนายกรัฐมนตรี พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย จึงเปลี่ยนวันสถาปนากระทรวงสาธารณสุขเป็นวันที่ 27 พฤศจิกายน ของทุกปี เป็นต้นมา ตั้งแต่ พ.ศ. 25029

เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2543 กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการประกาศกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2543 โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในส่วนของราชการส่วนกลาง ซึ่งได้ก่อตั้งสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขขึ้น เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ 1) เสนอแนะและจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาสาธารณสุข แผนกำลังคนด้านสาธารณสุข ในระดับประเทศและระดับกระทรวง รวมทั้งจัดทำนโยบายและแผนรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และประสานแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติกับหน่วยงานต่างๆ 2) กำกับ เร่งรัด ประสาน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนงานสาธารณสุขของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผลนโยบาย 3) พัฒนาระบบ รูปแบบในการสำรวจ เก็บรักษา และใช้ประโยชน์ของข้อมูลด้านสาธารณสุข และเป็นศูนย์สังเคราะห์ข้อมูลด้านระบาดวิทยา และด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง และ 4) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ของสภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน เพื่อการพยากรณ์การเกิดโรคและปัญหาสาธารณสุขในอนาคต ต่อมาเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2560 จึงได้มีการประกาศกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 ซึ่งมีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานนักนโยบายและแผนสาธารณสุข เป็นกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และมีภารกิจในการดำเนินการ คือ 1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลและสถานการณ์และแนวโน้มด้านสุขภาพ รวมทั้งวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบายและบริหารยุทธศาสตร์ของประเทศ 2) จัดทำและเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพระดับประเทศและมิติระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง 3) กำหนดแนวทางนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ สื่อสารนโยบายและยุทธศาสตร์รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง 4) วิเคราะห์ จัดทำคำของบประมาณและจัดสรรงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง 5) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง 6) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข นโยบาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง 7) สนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ ในด้านการบริหารยุทธศาสตร์สุขภาพ 8) ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน โครงการริเริ่มและโครงการพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิสัยทัศน์ (Vision)

สร้างสรรค์นวัตกรรมด้านนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ เพื่อประชาชนสุขภาพดี ระบบสุขภาพยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1) สร้างสรรค์ พัฒนา ขับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผล นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของประเทศให้มี ประสิทธิภาพสูง สามารถเพิ่มคุณค่าและใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีเอกภาพ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทุกระดับของประเทศ และการเชื่อมโยงกับนานาชาติ

2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายทางนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ให้เกิดการบูรณาการในการ ขับเคลื่อนระบบสุขภาพเพื่อประชาชนสุขภาพดีแบบมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

3)พัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี สร้างสรรค์นวัตกรรม และต่อยอดคุณค่านโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพให้สนองตอบต่อความต้องการของเครือข่ายการตัดสินใจทางนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง

4) พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะสูง ทันสมัย มีความสุข และเป็นนักยุทธศาสตร์สุขภาพมืออาชีพ

เป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal)

1) นโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อระบบสุขภาพของ ประเทศมีความยั่งยืน และเกิดผลสัมฤทธิ์ให้ประชาชนมีสุขภาพดี ได้รับการดูแลสุขภาพอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ทั่วถึง เป็นธรรม

2) นโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพสามารถสร้างคุณค่า มูลค่าหนุนเสริมการพัฒนาประเทศทั้งมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1) การบริหารจัดการนโยบาย ยุทธศาสตร์ เพื่อการดูแลสุขภาพประชาชนและสร้างคุณค่าในระบบสุขภาพที่ยั่งยืน

2) การสร้างสรรค์และพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์สุขภาพร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

3) การบริหารจัดการเครือข่ายยุทธศาสตร์สุขภาพทุกระดับให้เข้มแข็ง

4) การเสริมสร้างความเป็นเลิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ สมรรถนะสูงทันสมัย และมีความสุข

5) นโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพสามารถสนองตอบต่อความเหลื่อมล้ำ และวิกฤตสุขภาพ จนสามารถทำให้ปัญหาการเข้าถึงบริการ และปัญหาสุขภาพของประเทศที่สำคัญลดลงได้

6) สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจทางนโยบายเพื่อการพัฒนาระบบสุขภาพ ของประเทศ และพื้นที่ มีคุณภาพ สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางบริหาร

7) มีนวัตกรรมเพื่อการสร้างสรรค์นโยบายยุทธศาสตร์ตามภารกิจของ องค์กรและการตอบสนองต่อการพัฒนาสุขภาพในระดับประเทศ และพื้นที่

8) มีนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทการพัฒนาประเทศ ที่ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้จนเป็นผลสัมฤทธิ์

9) มีนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ ในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ศูนย์กลาง การบริการทางการแพทย์ชั้นนำของเอเชีย จนสามารถเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ประเทศได้

10) นโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพเชิงพื้นที่ สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ จน เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

11) ความสำเร็จในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพรองรับความ เปลี่ยนแปลงทางสังคม

12) ภาคีเครือข่ายยุทธศาสตร์สุขภาพทุกระดับทั้งในระบบสาธารณสุข และ นอกระบบสาธารณสุข เป็นหุ้นส่วนนโยบาย และยุทธศาสตร์สุขภาพที่มีพันธกิจร่วมในการมุ่งสู่เป้าหมายประชาชนสุขภาพดี ระบบสุขภาพยั่งยืน

13) เครือข่ายยุทธศาสตร์สุขภาพมีศักยภาพในการขับเคลื่อนนโยบายและ ยุทธศาสตร์สุขภาพเชิงพื้นที่ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

14) มีนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพของไทยเชื่อมโยงอาเซียน เอเชีย และสังคมโลก ที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ

15) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่มีคุณค่าเพื่อรองรับการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการ พัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ

16) นโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพสามารถนำมาต่อยอดสร้างคุณค่าการพัฒนาและการ ปฏิรูปสุขภาพของประเทศให้เติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

17) กองยุทธศาสตร์และแผนงานมีระบบการให้คำปรึกษา และการบริการทางนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับมืออาชีพ

18) บุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นบุคลากรคุณภาพที่มีความเชี่ยวชาญทางนโยบายและยุทธศาสตร์

19) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นองค์กรสมรรถนะสูง คล่องตัว ทันสมัย

20) กองยุทธศาสตร์และแผนงานเป็นองค์กรอัจฉริยะ ทันสมัย

21) กองยุทธศาสตร์และแผน เป็นองค์กรแห่งความสุข สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการมีสขภาพดี

โครงสร้างหน่วยงาน

ผู้บริหาร ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

รองผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ที่ปรึกษากองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กลุ่มงาน ประกอบด้วย

1. กลุ่มพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ
   1.1 งานพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ 1
   1.2 งานพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ 2
   1.3 งานพัฒนายุทธศาสตร์สุขภาพ 3
2. กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ
   2.1 งานพัฒนานโยบายด้านสร้างเสริมสุขภาพควบคุมและป้องกันโรค
   2.2 งานพัฒนานโยบายด้านบริหารและระบบบริการ
   2.3 งานพัฒนานโยบายด้านกำลังคนและระบบหลักประกันสุขภาพ
3. กลุ่มขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานด้านสุขภาพ
   3.1 งานขับเคลื่อนสนับสนุนนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ
   3.2 งานแผนงานสาธารณสุขชายแดนและเขตสุขภาพพิเศษ
4. กลุ่มวิชาการ
   4.1 งานจัดทำข้อเสนอเชิงวิชาการ
   4.2 งานสนับสนุนและประสานคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา
5. กลุ่มติดตามและประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ
   5.1 งานติดตามนโยบายสุขภาพ
   5.2 งานประเมินผลนโยบายและยุทธศาสตร์สุขภาพ
   5.3 งานโครงการพิเศษ

6. กลุ่มแผนงบประมาณด้านสาธารณสุข
   6.1 งานสารสนเทศและแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านสาธารณสุข
   6.2 งานวิเคราะห์และจัดทำแผนงบประมาณกระทรวงสาธารณสุข
   6.3 งานวิเคราะห์และจัดทำแผนงบประมาณสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
7. กลุ่มข้อมูลข่าวสารสุขภาพ
   7.1 งานข้อมูล 1 รายงานการตาย
   7.2 งานข้อมูล 2 ตัวชี้วัด + รหัส
   7.3 งานข้อมูล 3 ทรัพยากร + รหัส
   7.4 งานข้อมูล 4 รายงานป่วย 43 แฟ้ม
8. กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
   8.1 งานเลขานุการผู้อำนวยการ
   8.2 งานการเงิน
   8.3 งานธุรการ
   8.4 งานยานพาหนะ
   8.5 งานพัสดุ
   8.6 งานการเจ้าหน้าที่
   8.7 งานสารบรรณ
   8.8 งานสนับสนุนการประชุม
   8.9 งานแผนและพัฒนาคุณภาพองค์กร
9. ศูนย์พัฒนานักยุทธศาสตร์และแผนกำลังคนด้านสุขภาพ
   9.1 งานพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายยุทธศาสตร์สุขภาพ
   9.2 งานพัฒนาบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
10. TUC
   10.1 Research
   10.2 NonResearch

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมความหมายจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ที่แตกต่างกันไป โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

วิรัชดา พงษ์ไพโรจน์ (2558, น.51) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงความภาคภูมิใจการยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การเป็นผลให้บุคลากรมีความแต็มใจที่จะทางานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การที่จะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ

ลลิตา จันทร์งาม (2559, น.17) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานมีหลักการสำคัญในการทำงานและการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างตรงไปตรงมา การมีความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงพนักงานจะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และทำหน้าที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ โดยความผูกพันนี้สามารถเป็นไปได้เพียงในกรณีที่ผู้คนให้ความสำคัญกับหน้าที่การงาน

คณากร สุขคันธรักษา (2560, น.30) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า การมุ่งมั่นและให้ความสำคัญต่อการทำงานในองค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัดในฐานะที่ทำงานอยู่ ความรู้สึกนึกคิดที่ภักดีต่อองค์การ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทอุทิศตน ทั้งความรู้ ประสบการณ์ เทคนิควิธีการ ต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเจริญก้าวหน้าตรงตามวัตถุประสงค์ ค่านิยมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ

วิลาสินี เจนวณิชสถาพร (2553, น.15) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นคุณลักษณะภายในของตัวพนักงาน เชื่อว่าพนักงานจะอยู่กับองค์การได้อย่างยาวนานและมีประสิ ทธิภาพของงานที่ดี ก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกกับองค์การต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง

Steer (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นๆโดยความผูกพันนั้นเป็นไปใน 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมันอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. มีความมุ่งมาดปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์การ

ที่ประกอบด้วยกัน 2 ส่วนคือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ

Allen และ Meyer (1990) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้บ่งขององค์การในการดาเนินธุรกิจให้เกิดการยอมรับ ความภูมิใจ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ และได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในงานวิจัยทางจิตวิทยาองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจในวงการวิจัยและในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม โดยมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงการพึ่งพาองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

โดยทางผู้ศึกษาได้นำ แนวคิด Allen และ Meyer ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญและมีความหมายต่างกันไปตามมุมมองและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายได้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เช่น การมีเวลาที่เพียงพอสำหรับกิจกรรมส่วนตัวและครอบครัว และไม่ต้องทำงานมากเกินไป จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของตนเอง

2. สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน สนับสนุนและกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข เช่น การมีทีมงานที่ร่วมมือและร่วมใจกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีม และการมีผู้นำที่กระตือรือร้นและช่วยสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3. การพัฒนาและเสริมสร้างทักษะ ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ และความรู้ใหม่ๆ ที่สามารถใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีโอกาสในการเติบโต และเป็นผู้นำในองค์การ

4. ความรู้สึกของความสำเร็จและความพึงพอใจ ได้รับคำชมเชยและการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

5. สมดุลในการเป็นไปได้ระหว่างการทำงานและการพักผ่อน มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้ชีวิตทั้งส่วนตัวและอาชีพมีความสมดุลและช่วยสนับสนุนให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข นอกจากข้างต้นที่กล่าวมา ยังมีนักวิจัย ผู้ที่ศึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ปาริชาติ ปานสำเนียง (2555, น.19) กล่าวว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ รวมถึงทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ

ลลิตา จันทร์งาม (2559, น.17) กล่าวว่า “ความผูกพันของพนักงาน” ในอดีตที่ผ่านมามักจะใช้คำว่า “Commitment” แต่จะพบว่ามีความหมายในเชิงเดียวกับคำว่า “Engagement” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า Commitment และ Engagement มีความหมาย ไปในทิศทางเดียวกัน เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าได้มีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร ทำให้เกิดแรงศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และมี ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสัมพันธภาพของการเป็นสมาชิกนี้ไว้

วรุตม์ เอมะบุตร (2557, น.17) กล่าวว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความรู้สึกของพนักงานทั้งความรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์การส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพทางจิต ลดความเครียดและสามารถกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและแก้ปัญหาการขาดงาน ลาออก ทำให้ปริมาณผลงานที่ผลิตออกมามีมากขึ้น

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออก เป็น 8 ด้านด้วยกัน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึงสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ตามแนวคิดของ Richard E. Walton ที่แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 8 ด้าน ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้และประยุกต์ในการทำการศึกษาในครั้งนี้

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยในประเทศ

ญาฬิญดา วังคำหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 50 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน มีสถานภาพทางครอบครัวสมรส และยังอยู่ร่วมกัน ในด้านอายุการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีพยาบาลวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ด้านรายได้ กลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 25,000-35,000 บาท ผลการศึกษาความสัมพันธ์ปรากฏว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน 9 มิติ กับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่ามิติ Happy Body สุขภาพกายดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการออกกำลังกาย และการสูบบุหรี่ มิติ Happy Relax มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ และความเครียด มิติ Happy Heart น้ำใจดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความห่วงใยคนรอบข้าง ช่วยเหลือคนรอบข้าง ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มิติ Happy Soul จิตวิญญาณดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็น การทำนุบำรุงศาสนาการยกโทษให้อภัย การยอมรับผิด มิติ Happy Family ครอบครัวดี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มิติ Happy Society มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติตามข้อบังคับของสังคม การสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กร การใช้ชีวิตในสังคมอย่างสงบสุข มิติ Happy Brain ใฝ่รู้ดีมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และมิติ Happy Money การเงินดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการชำระหนี้ตามกำหนด มีเงินเก็บออมและค่าตอบแทน และมิติ Happy work life การงานดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นงานที่ท้าทาย การแสดงความคิดเห็นในงาน งานถูกต้องตามกฎหมาย และการพิจารณาเลื่อนขั้น

รัชดา เหมปฐวี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผาสุขและความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร 481 คน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน มีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข

และระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข ทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 4-10 ปีและมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่พนักงานพึงพอใจลักษณะงานในระดับมาก โดยด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์พิเศษและด้านปัจจัยหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และความภักดีต่อองค์กร การเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระยะเวลาการท างานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรสการศึกษาสูงสุดระดับตำแหน่งและรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ได้รับที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สุชาดา ขาวเครือ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการครูพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

จุฑามาส แยบดี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรของแรงงานรุ่นใหม่ในธุรกิจประกันชีวิต พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 25-28 ปี เป็นโสด และมีรายได้ 10,001-15,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ทำงานสังกัดกลุ่มสายงานประกันชีวิต ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการข้อมูลผู้เอาประกัน การบัญชีและการเงิน พนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อลักษณะงานที่ทำในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยในระดับมากต่อภาพลักษณ์องค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีในระดับมาก โดยเฉพาะความสม่ำเสมอในการทำงาน ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันทุกด้าน คือ รายได้ของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จะมีคำเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป นอกจากนี้ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า และภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันในทุกด้านอีกด้วย

พีรยา วิเศษจิตร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพเป็นโสด อายุระหว่าง 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีรายได้ค่าตอบแทน 5,000 -10,000 บาท บุคลากรมีความพึงพอใจลักษณะงานและปริมาณงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ส่วนเงินเดือนและสวัสดิการความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความความผูกพันด้านการแสดงตนในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วม ความภักดีต่อองค์การ มีความผูกพันระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน คือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน อายุงาน และรายได้ค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่สถานภาพ อายุ อายุงาน และรายได้/ค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทุก ๆ ด้าน ยกเว้น เงินเดือนและสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านการแสดงตน และด้านความภักดีต่อองค์กรเท่านั้น

กรกช สุขช่วย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า วิศวกรส่วนมาก เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 33 ปี มีสถานภาพโสดไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ อายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี รายได้ต่อเดือนเฉพาะที่ได้รับจาก กฟภ. เฉลี่ยเดือนละ 28, 162 บาท วิศวกรมีระดับความพึงพอใจในงานมาก โดยพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานและปริมาณงานแต่พึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ วิศวกรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า วิศวกรผูกพัน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดี และด้านการแสดงตัวตามลำดับ

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี พบว่า ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัด แต่ไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทของบุคลากร 3) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย

ประชา วงษ์พินิจ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร สังกัด กรมเสมียนตรา ที่มีเพศ และ ระดับการศึกษา แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาและอุปสรรค พบว่า มีปัญหาและอุปสรรค จำนวน 3 ด้าน จากทั้งหมด 11 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ การพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงการจัดสรรวัสอุปกรณ์ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยมีดังนี้ 1.) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาสวัสดิการบ้านพักอาศัยให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ 2.) การมอบหมายงานควรเป็นไปตาม "Put the right man on the right job" หรือการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน 3.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการทหารได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

Rozana Othman (2019) Research on Factors Affecting Employee Engagement: A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry Found that Employee engagement consistently received great concern among employers in the era of globalization. Due to the challenging Malaysian economic context, many organizations, mainly in the construction industry suffers the consequences of employee disengagement and constantly seek for different methods to keep their employees engaged. Thus, the purpose of this study is to determine the factors affecting employee engagement in the construction industry. This study used convenience sampling techniques and online questionnaire as an instrument to collect data. The data from 72% out of 150 employees are collected then evaluated by using statistical package for the Social Science SPSS software (version 23.0). The result from Multiple Regression Analysis demonstrates that all the variable which are leadership, compensation, and organizational culture have a positive significant relationship with employee engagement. Moreover, organizational culture found to be the most influential variables towards employee engagement.

Saumya Shirina (2022) Research on Factors Factors affecting employee engagement in higher education institution-An empirical study in NCR Found that From factor analysis, 6 factors were identified as predictors of employee engagement in Higher Education Institution (HEI). These factors were Job Satisfaction, Leadership, Work-Life Balance, Career Development, Work Environment and Job Characteristics. Also, it was found that age, years of experience, marital status, the position of the employee had shown significant variance in the employee engagement activities.

จากวรรณกรรมที่ได้ศึกษาค้นคว้าข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจเกี่ยวกับ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตระหว่าการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานให้เหมาะสมกับองค์กรและองค์กรสามารถต่อยอดงานที่ศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งรายละเอียดวิธีดาเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดตามลาดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวมรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ข้าราชการ,พนักงานราชการ,ลูกจ้างปรพจำ,ลูกจ้างชั่วคราว) มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 180 คน

กลุ่มประชากรตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยใช้สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน

ซึ่งตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถใช้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan

$$n = \frac{\chi^2 NP(1-P)}{d^2 P(1-P)}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

χ แทน ค่าไคสแควร์ที่ Degree of freedom (df) เท่ากับ 1 ระดับความเชื่อมั่น 95% (เท่ากับ 3.841)

P แทน สัดสวนของประชากร หากไม่ทราบ ใส่ค่า 0.05

d แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

ตารางภาพที่ 3.1 สูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

ตารางแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน

ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	ขนาดของประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1,200	291
15	14	230	144	1,300	297
20	19	240	148	1,400	302
25	24	250	152	1,500	306
30	28	260	155	1,600	310
35	32	270	159	1,700	313
40	36	280	162	1,800	317
45	40	290	165	1,900	320
50	44	300	169	2,000	322
55	48	320	175	2,200	327
60	52	340	181	2,400	331
65	56	360	186	2,600	335
70	59	380	191	2,800	338
75	63	400	196	3,000	341
80	66	420	201	3,500	346
85	70	440	205	4,000	351
90	73	460	210	4,500	354
95	76	480	214	5,000	357
100	80	500	217	6,000	361
110	86	550	226	7,000	364
120	92	600	234	8,000	367
130	97	650	242	9,000	368
140	103	700	248	10,000	370
150	108	750	254	15,000	375
160	113	800	260	20,000	377
170	118	850	265	30,000	379
180	123	900	269	40,000	380
190	127	950	274	50,000	381
200	132	1,000	278	75,000	382
210	136	1,100	285	1,000,000	384

ที่มา: Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.30, หน้า 607-610

@KrooTor.com

ตารางภาพที่ 3.2 ตารางสูตรคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) โดยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ตามแนวคิดของ Steers ซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะงาน และ 3. ประสบการณ์การทำงาน โดยการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ตามแนวคิด Richard E. Walton ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งในการเก็บรวบรวม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาในการทำงาน 5. ตำแหน่ง และ 6. ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert’s scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 40 ข้อ โดยใช้คำถามปลายปิด รายละเอียดตามตารางด้านล่างนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนข้อ	ลำดับคำถาม
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	5	1 – 5
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	5	6 – 10
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	5	11 – 15
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	5	16 – 20
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	5	21 – 25
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	5	26 – 30
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	5	31 – 35
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	5	36 - 40

ตารางที่ 3.3 แสดงข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล (ลลิตา จันทร์งาม, 2559: น.48) ได้ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผลคำนวณ (ลลิตา จันทร์งาม, 2559:น.49) ดังนี้

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

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

โดยคำนวณได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนน เฉลี่ยของแต่ละตัวแปร (ลลิตา จันทร์งาม, 2559: น.48) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความรู้สึก 2. ด้านความต่อเนื่อง และ 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale มีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ โดยใช้คำถามปลายปิด (Close ended Question) (วิรัชดา พงษ์ไพโรจน์, 2558:น.110) รายละเอียดตามตารางด้านล่างนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนข้อ	ลำดับคำถาม
1. ด้านความรู้สึก	5	41 – 45
2. ด้านความต่อเนื่อง	5	46 – 50
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	5	51 – 55

ตารางที่ 3.4 แสดงข้อคำถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกองยุทศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยอภิปรายผลคำนวณโดยคำนวณ (ลลิตา จันทร์งาม, 2559:น.49) ได้ดังนี้

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

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.80$$

นำคะแนนที่ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปร (ลลิตา จันทร์งาม, 2559:น.48) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

การทดสอบเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างมาตรวจสอบเนื้อหาว่าตรงหรือครอบคลุมสิ่งที่ศึกษาหรือไม่ เพื่อเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุม และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดชนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Iry-out) กับบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน

และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ้าของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) คือ ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ถือว่าข้อคำถามนั้น ยอมรับได้ และข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.7 จะทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสม ก่อนนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้กลุ่มตัวอย่างจริง

จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายบริหารหนี้ภูมิภาค จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ้า (α -Coefficient) ตามตารางดังนี้

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α)
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	**40**	
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	5	0.780
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	5	0.825
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	5	0.825
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	5	0.754
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	5	0.772
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	5	0.815
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	5	0.895
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	5	0.833
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	**15**	
ด้านความรู้สึก	5	0.745
ด้านความต่อเนื่อง	5	0.700
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	5	0.722

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ้าการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประสานขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล และนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลให้หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ และ ผลงานวิจัย ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุง ความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ครอบคลุมเรื่องที่การศึกษาและนำมาแก้ไขต่อไป

2. การทดสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา ช่วยพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความครอบคลุมของคำถาม (Content Validity) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

3.ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ google from ให้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบของการศึกษาค้นคว้า

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลตามประชากรศาสตร์ เพื่อการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อองค์การ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้นสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic)

ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพื่อหาค่าความแตกต่าง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถิติ T-Test และ One-way ANOVA (F-Test) ในการทดสอบการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (n = 123)	ร้อยละ (= 100)
1. เพศ		
1.1 ชาย	32	26.0
1.2 หญิง	91	74.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	21	17.1
2.2 อายุ 31 – 40 ปี	57	46.3
2.3 อายุ 41 – 50 ปี	31	25.2
2.4 อายุ 51 – 60 ปี	14	11.4
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่า ปริญญาตรี	6	4.9
3.2 ปริญญาตรี	86	69.9
3.3 ปริญญาโท	27	22.0
3.4 ปริญญาเอก	4	3.2
4. สถานภาพ		
4.1 โสด	91	74.0
4.2 สมรส	32	26.0
4.3 หม้ายหรือหย่าร้าง	0	0
4.4 แยกกันอยู่	0	0
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	82	66.7
5.2 6 - 10 ปี	22	17.9
5.3 11 – 15 ปี	13	10.6
5.4 16 ปี ขึ้นไป	6	4.8

ข้อมูล	จำนวน (n = 123)	ร้อยละ (= 100)
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน		
6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1	0.8
6.2 10,001 - 20,000 บาท	73	59.3
6.3 20,001 - 30,000 บาท	22	17.9
6.4 30,001 บาทขึ้นไป	27	22.0

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.9 สถานภาพโสด ร้อยละ 74 ระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 66.7 โดยมีค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 59.3

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน) ดังตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.45	0.578	ปานกลาง
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานและบริบทของสังคมทั่วไป	3.28	0.536	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.28	0.504	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันถือว่ามีความยุติธรรม (ใกล้เคียงกัน)	3.27	0.497	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละรอบเหมาะสมกับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	3.74	0.676	มาก
5. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน	3.69	0.679	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน	3.69	0.541	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี มีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อน และจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.45	0.531	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านมีการอบรม และหาหลักสูตรใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.502	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ภายในสำนักงานอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.80	0.543	มาก
9. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.83	0.568	มาก

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
10. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน	3.86	0.563	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.74	0.505	มาก
11. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	3.64	0.514	มาก
12. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ	3.78	0.505	มาก
13. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้มีความมั่นคงในชีวิต และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากหน่วยงาน	3.65	0.558	มาก
14. หน่วยงานของท่านพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความสามารถ	3.80	0.456	มาก
15. ท่านพึงพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่	3.83	0.491	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.72	0.464	มาก
16. ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ในเรื่องที่ท่านสนใจ	3.59	0.493	มาก
17. ท่านมีความรู้สึกท้าทายเมื่อได้ใช้ความรู้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อน	3.76	0.463	มาก
18. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.68	0.533	มาก
19. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการไปอบรมหรือพัฒนาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.79	0.410	มาก
20. ท่านมีความพึงพอใจกับโอกาสในการอบรมหรือพัฒนาความรู้ที่หน่วยงานจัดให้	3.77	0.421	มาก

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.88	0.368	มาก
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข	3.88	0.353	มาก
22. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือหรือสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.88	0.375	มาก
23. หน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรมร่วมกันให้กับบุคลากรในหน่วยงานเสมอเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันลดการแบ่งแยกกลุ่มภายในหน่วยงาน	3.85	0.462	มาก
24. เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของคนในกลุ่ม	3.89	0.334	มาก
25. ภายในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นกันเองมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.91	0.314	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.70	0.502	มาก
26. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.71	0.524	มาก
27. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.74	0.541	มาก
28. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงความรู้ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้	3.41	0.527	ปานกลาง
29. ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.80	0.461	มาก
30. หน่วยงานของท่านให้ความเคารพในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล	3.83	0.456	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.61	0.508	มาก
31. ท่านมีเวลาที่เพียงพอสาหรับชีวิตส่วนตัวและสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.61	0.538	มาก

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
32. งานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคในการวางแผนสำหรับกิจกรรมอื่นๆในชีวิต (กิจกรรมนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน)	3.63	0.502	มาก
33. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มาปฏิบัติงานในแต่ละวัน	3.41	0.495	ปานกลาง
34. เวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	3.73	0.480	มาก
35. ท่านมีเวลาเพียงพอ (เวลาที่นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานสำหรับการพักผ่อน)	3.66	0.525	มาก
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมข้อเสนอแนะอื่นๆ	3.99	0.258	มาก
36. ท่านเชื่อว่าการที่หน่วยงานมีการดำเนินการที่มีความผิดชอบต่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน	3.97	0.254	มาก
37. ท่านเชื่อว่างานที่ปฏิบัติมีการดาเนินงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของสังคม	4.00	0.256	มาก
38. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่รับรู้ว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.00	0.256	มาก
39. ท่านเชื่อว่างานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับและเชื่อถืออย่างมากจากบุคคลทั่วไป	4.02	0.286	มาก
40. ท่านมีความภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินกิจการที่รับผิดชอบต่อสังคม	3.98	0.238	มาก
รวมทั้ง 8 ด้าน	**3.72**	**0.465**	

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.45	0.578	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร	3.69	0.541	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.74	0.505	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.72	0.464	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.88	0.368	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.70	0.502	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.61	0.508	มาก
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมข้อเสนอแนะอื่น ๆ	3.99	0.258	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวม 8 ด้าน ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.99) โดยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x}$ = 3.88) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.45)

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้สึก	3.70	0.468	มาก
1. ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน	3.47	0.533	ปานกลาง
2. เป้าหมายที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานของท่านคล้ายคลึงกับเป้าหมายของหน่วยงาน	3.46	0.216	ปานกลาง
3. ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.56	0.514	มาก
4. ท่านมีความเต็มใจและพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงาน	4.02	0.384	มาก
5. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด	3.98	0.394	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	3.72	0.360	มาก
6. ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาอย่างเต็มที่ถึงแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน	2.76	0.602	มาก
7. ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.96	0.269	มาก
8. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อหน่วยงาน	3.96	0.295	มาก
9. ท่านจะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จเสมือนว่าเป็นงานของตนเอง	3.97	0.312	มาก
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น	3.98	0.326	มาก

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.73	0.388	มาก
11. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของท่านด้วยความจงรักภักดี และซื่อสัตย์อย่างสูงสุดเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	3.89	0.319	มาก
12. ท่านภูมิใจมากที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน	3.89	0.319	มาก
13. เมื่อท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนานขึ้น ท่านรู้สึกว่ามีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น	3.93	0.343	มาก
14. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไปไม่คิดลาออกถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า	3.06	0.577	ปานกลาง
15. การที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานทำให้สามารถสนับสนุนสร้างสรรค์หน่วยงานนี้ให้ดียิ่งขึ้น	3.89	0.380	มาก
รวมทั้ง 3 ด้าน	**3.72**	**0.405**	**มาก**

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้สึก	3.70	0.468	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	3.72	0.360	มาก
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.73	0.388	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร รวม 3 ด้าน ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.73) ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x}$ = 3.72) และด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 3.70)

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 4.6 ตารางสถิติค่าเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตาม เพศ ของบุคลากร

เพศ	**แรงจูงใจในการทำงาน**			**ค่า**	**ค่า**
	N	$\bar{x}$	S.D.	**T**	**Sig.**
ชาย	32	3.56	0.46	1.09	0.31
หญิง	91	3.69	0.44		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระหว่าง เพศ ของบุคลากร พบว่า บุคลากรเพศชาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 มีความคิดเห็นระดับมาก จาการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ พบว่า ค่า T เท่ากับ 1.09 และ Sig. เท่ากับ 0.31 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ตารางสถิติค่าเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตาม อายุ ของบุคลากร

อายุ	**แรงจูงใจในการทำงาน**			**ค่า**	**ค่า**
	N	$\bar{x}$	S.D.	**F**	**Sig.**
ต่ำกว่า 30 ปี	21	3.48	0.89	4.60	0.06
อายุ 31 – 40 ปี	57	3.71	0.88		
อายุ 41 – 50 ปี	31	3.80	0.85		
อายุ 51 – 60 ปี	14	3.90	0.87		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระหว่าง อายุ ของบุคลากร โดยใช้สถิติค่า (One - Way ANOVA) พบว่า ค่า F เท่ากับ 4.60 และ Sig. เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ตารางสถิติค่าเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการทำงาน			ค่า	ค่า
	N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	6	3.61	0.56	1.20	0.44
ปริญญาตรี	86	3.69	0.59		
ปริญญาโท	27	3.79	0.57		
ปริญญาเอก	4	3.88	0.65		

*มีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระหว่าง ระดับการศึกษา ของบุคลากรโดยใช้สถิติค่า (One - Way ANOVA) พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.20 และ Sig. เท่ากับ 0.44 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ตารางสถิติค่าเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตาม สถานภาพ ของบุคลากร

สถานภาพ	แรงจูงใจในการทำงาน			ค่า	ค่า
	N	$\bar{x}$	S.D.	T	Sig.
โสด	91	3.69	0.44	1.18	0.32
สมรส	32	3.79	0.45		

*มีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระหว่าง สถานภาพ ของบุคลากร พบว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 มีความคิดเห็นระดับมาก จาการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามมีเพียง 2 สถานภาพพบว่า ค่า T เท่ากับ 1.18 และ Sig. เท่ากับ 0.32 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างสถานภาพโสดและสมรสไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ตารางสถิติค่าเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตาม ระยะเวลาในการทำงาน ของบุคลากร

ระยะเวลาในการทำงาน	**แรงจูงใจในการทำงาน**			**ค่า**	**ค่า**
	N	$\bar{x}$	S.D.	**F**	**Sig.**
น้อยกว่า 5 ปี	82	3.67	0.99	1.94	0.28
6 - 10 ปี	22	3.74	0.91		
11 – 15 ปี	13	3.90	0.89		
16 ปี ขึ้นไป	6	3.84	1.03		

*มีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระหว่าง ระยะเวลาในการทำงาน ของบุคลากร โดยใช้สถิติค่า (One - Way ANOVA) พบว่า ค่า F เท่ากับ 1.94 และ Sig. เท่ากับ 0.28 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ตารางสถิติค่าเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตาม ค่าคอบแทนที่ได้รับต่อเดือน ของบุคลากร

ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน	**แรงจูงใจในการทำงาน**			**ค่า**	**ค่า**
	N	$\bar{x}$	S.D.	**F**	**Sig.**
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1	3.60	0.89	2.99	0.13
10,001 - 20,000 บาท	73	3.64	0.83		
20,001 - 30,000 บาท	22	3.75	0.79		
30,001 บาทขึ้นไป	27	3.89	0.86		

*มีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระหว่าง ค่าคอบแทนที่ได้รับต่อเดือน ของบุคลากร โดยใช้สถิติค่า (One - Way ANOVA) พบว่า ค่า F เท่ากับ 2.99 และ Sig. เท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การทดสอบสมมติฐาน ของปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.247	5.772		4.028	0.000*
X_1 (ด้านค่าตอบแทน)	0.505	0.142	0.296	3.556	0.001*
X_2 (ด้านสภาพการทำงาน)	0.024	0.141	0.013	0.173	0.863
X_3 (ด้านความมั่นคง)	0.454	0.174	0.217	2.616	0.010*
X_4 (ด้านโอกาสการพัฒนา)	-0.132	0.169	-0.062	-0.782	0.436
X_5 (ด้านการบูรณาการ)	0.442	0.203	0.165	2.179	0.031*
X_6 (ด้านสิทธิส่วนบุคคล)	0.511	0.161	0.261	3.168	0.002*
X_7 (ด้านความสมดุล)	0.105	0.141	0.055	0.746	0.457
X_8 (ด้านลักษณะงาน)	-0.028	0.260	-0.007	-0.106	0.916

*มีนัยยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

R = 0.695, R^2 0.483, Adjust R^2 = 0.447, Std. Error of Estimate = 2.618

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.695 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 44.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 2.618

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (B = 0.296) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (B = 0.261) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (B = 0.217) ตามลำดับสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$Y = 23.247 + 0.505 (X_1) + 0.511 (X_6) + 0.454 (X_3)$

และเขียนสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$ZY = 0.291 + 0.261 + 0.217$

$R^2 = 0.769$

สมการในรูปมาตรฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ การถคถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

T แทน ค่าที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของตัวพยากรณ์

Sig. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ การถดถอย

F แทน อัตราส่วนเอฟที่ใช้ทคสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

S.E. แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

X_1 แทน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

X_2 แทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร

X_3 แทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

X_4 แทน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

X_5 แทน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

X_6 แทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

X_7 แทน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

X_8 แทน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

X แทน ตัวแปรอิสระ

Y แทน ตัวแปรตาม

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตระหว่าการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 123 คน โดยใช้วิธีการศึกษาเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 69.9 ซึ่งมีสถานะภาพโสด ร้อยละ 74 โดยมีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 66.7 และส่วนมากได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 59.3

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า

ผลการทดสอบ ด้วยวิธี Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.695 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 44.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 2.618

โดยด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (B = 0.296) ด้านสิทธิส่วนบุคคล (B = 0.261) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (B = 0.217)

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาอภิปรายตามสมมุติฐานของงานที่ศึกษาดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน มีผลไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (ลลิตา จันทร์งาม, 2559) พบว่า การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ทุกปัจจัยไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริม และการพัฒนาบุคลากรในด้านการทำงานที่มีการเปรียบเทียบปัจจัยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมี่แตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากการทดสอบ เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลาบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันไปตามเพศที่แตกต่างกัน

2.2 จากวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันไปตามอายุที่แตกต่างกัน

2.3 จากวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากการทดสอบค่าสถิติ (Independent Sample T-Test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลาบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพที่แตกต่างกันไป

2.5 จากวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6 จากวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไม่แตกต่างกันไปตามค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 5 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ทำให้ ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน อีก 2 ปัจจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2564) พบว่า บุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 8 ด้านประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ภายในองค์กรมีการเปิดโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานและด้านต่างๆ ข้างต้นตามที่กล่าวมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา วงษ์พินิจ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค้าจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ ปัจจัยค้าจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกในพันองค์กร ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะ

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานควรพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานและบริบทของสังคมทั่วไปและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงค่าตอบแทนที่ได้รับของบุคลากรให้เหมาะสมใกล้เคียงกับหน่วยงานที่มีภารกิจและการดำเนินงานที่คล้ายกัน เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมต่อบุคลากร

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของบุคลากร หน่วยงานมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี (สิทธิการตรวจสุขภาพฟรีทุกคน) มีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อน เช่น co-working space และจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพอหรือให้บุคลากรลาพักผ่อนได้ตามสิทธิของตัวบุคคล ไม่สั่งงานหรือตามงานในวันหยุดพักผ่อน เป็นต้น

1.3 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หน่วยงานควรมีเหตุผลในการรับฟังปัญหาหรือเหตุผลของบุคลากรให้มากขึ้น โดยบุคลากรสามสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงความรู้ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้

1.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หน่วยงานควรหากิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มาปฏิบัติงานในแต่ละวัน ไม่กดดันการทำงานจนมากเกินไป มีช่วงเวลาให้ผ่อนคลาย พูดคุยแลกเปลี่ยนการทำงานความรู้สึก และในทีมควรมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกโดดเดี่ยว เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่น เพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานองค์กรของหน่วยงานให้ดีขึ้น

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่ม ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาท่านอื่นสามารถนำแนวทางการศึกษาดังกล่าว นำไปปรับใช้เพื่อหาปัจจัยความผูกพันในองค์กรอื่น ๆ ได้

บรรณานุกรม

กรกช สุขช่วย (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.** คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑามาส แยบดี (2554). **ความผูกพันในองค์กรของแรงงานรุ่นใหม่ในธุรกิจประกันชีวิต.** คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ญาฬิญดา วังคำหาญ (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นันทพร ทองลิ้ม (2553). **ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เบญญาภา ศิริปุณทัศน์ (2562). **ผลกระทบของการแลกเปลี่ยนผู้นำ. และสมาชิก และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเรื่องความตั้งใจในการลาออก.** มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประชา วงษ์พินิจ (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.** รวมบทความวิจัยการศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด.** คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พีรยา วิเศษจิตร (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัชดา เหมปฐวี (2559). **ความผาสุข และความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.** คลังสารสนเทศดิจิทัล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2564). **ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร.** สังกัดสำนักงานอธิการบดี. มหาวิทยาลัยบูรพา

สุชาดา ขาวเครือ (2563). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** คลังสารสนเทศดิจิทัล

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Rozana Othman (2019). **Affecting Employee Engagement : A Study among Employees in the Malaysian Construction Industry.** International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.

Saumya Shirina (2022). **Factors affecting employee engagement in higher education institution -An empirical study in NCR .** tandfonline.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอความอนุเคราะห์ตอบตามความเป็นจริง ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง
2. อายุ 2.1 ต่ำกว่า 30 ปี 2.2 อายุ 31 – 40 ปี 2.3 อายุ 41 – 50 ปี 2.4 อายุ 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษา 3.1 ต่ำกว่า ปริญญาตรี 3.2 ปริญญาตรี 3.3 ปริญญาโท 3.4 ปริญญาเอก
4. สถานภาพ 4.1 โสด 4.2 สมรส 4.3 หม้ายหรือหย่าร้าง 4.4 แยกกันอยู่

ปัจจัยส่วนบุคคล
5. ระยะเวลาในการทำงาน 5.1 น้อยกว่า 5 ปี 5.2 6 - 10 ปี 5.3 11 – 15 ปี 5.4 16 ปี ขึ้นไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน 6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท 6.2 10,001 - 20,000 บาท 6.3 20,001 - 30,000 บาท 6.4 30,001 บาทขึ้นไป

2. แบบสอบถามปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานและบริบทของสังคมทั่วไป					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันถือว่ามีความยุติธรรม (ใกล้เคียงกัน)					
4. หน่วยงานของท่านพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละรอบเหมาะสมกับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน					

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5	4	3	2	1
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน					
6. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจร่างกายประจำปี มีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อน และจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
7. หน่วยงานของท่านมีการอบรม และหาหลักสูตรใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ					
8. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ ภายในสำนักงานอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
9. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
10. ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
11. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
12. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ					
13. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้มีความมั่นคงในชีวิต และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากหน่วยงาน					
14. หน่วยงานของท่านพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสมกับความสามารถ					
15. ท่านพึงพอใจกับความก้าวหน้าในงานที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่					
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
16. ท่านมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมและพัฒนาความรู้ในเรื่องที่ท่านสนใจ					
17. ท่านมีความรู้สึกท้าทายเมื่อได้ใช้ความรู้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานที่มีความยากและซับซ้อน					

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5	4	3	2	1
18. ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
19. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการไปอบรมหรือพัฒนาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง					
20. ท่านมีความพึงพอใจกับโอกาสในการอบรมหรือพัฒนาความรู้ที่หน่วยงานจัดให้					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
21. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข					
22. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือหรือสามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
23. หน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรมร่วมกันให้กับบุคลากรในหน่วยงานเสมอเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดการแบ่งแยกกลุ่มภายในหน่วยงาน					
24. เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและเคารพความคิดเห็นของคนในกลุ่ม					
25. ภายในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นกันเองมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
26. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีอิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
27. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
28. ท่านสามารถปฏิเสธงานหรือหน้าที่ที่ไม่ตรงความรู้ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบได้					
29. ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5	4	3	2	1
30. หน่วยงานของท่านให้ความเคารพในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
31. ท่านมีเวลาที่เพียงพอสาหรับชีวิตส่วนตัวและสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
32. งานที่ท่านปฏิบัติไม่เป็นอุปสรรคในการวางแผนสำหรับกิจกรรมอื่นๆในชีวิต (กิจกรรมนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน)					
33. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มาปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
34. เวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม					
35. ท่านมีเวลาเพียงพอ (เวลาที่นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานสำหรับการพักผ่อน)					
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมข้อเสนอแนะอื่น ๆ					
36. ท่านเชื่อว่าการที่หน่วยงานมีการดำเนินการที่มีความผิดชอบต่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน					
37. ท่านเชื่อว่างานที่ปฏิบัติมีการดาเนินงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของสังคม					
38. ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่รับรู้ว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
39. ท่านเชื่อว่างานที่ปฏิบัติอยู่ได้รับการยอมรับและเชื่อถืออย่างมากจากบุคคลทั่วไป					
40. ท่านมีความภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินกิจการที่รับผิดชอบต่อสังคม					

3. แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	5	4	3	2	1
ด้านความรู้สึก					
1. ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน					
2. เป้าหมายที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานของท่านคล้ายคลึงกับเป้าหมายของหน่วยงาน					
3. ท่านมีความเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
4. ท่านมีความเต็มใจและพร้อมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงาน					
5. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด					
ด้านความต่อเนื่อง					
6. ท่านยินดีทำงานล่วงเวลาอย่างเต็มที่ถึงแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน					
7. ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
8. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อหน่วยงาน					
9. ท่านจะทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้งานของหน่วยงานประสบความสำเร็จเสมือนว่าเป็นงานของตนเอง					
10. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น					

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	5	4	3	2	1
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
11. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของท่าน ด้วยความจงรักภักดี และซื่อสัตย์อย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
12. ท่านภูมิใจมากที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน					
13. เมื่อท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนานขึ้น ท่านรู้สึกว่า มีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น					
14. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป ไม่คิดลาออกถึงแม้จะได้รับโอกาสที่ดีกว่า					
15. การที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานทำให้ สามารถสนับสนุนสร้างสรรค์หน่วยงานนี้ให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

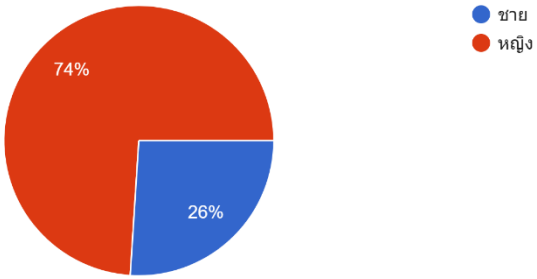
มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ข

ผลแบบสอบถาม

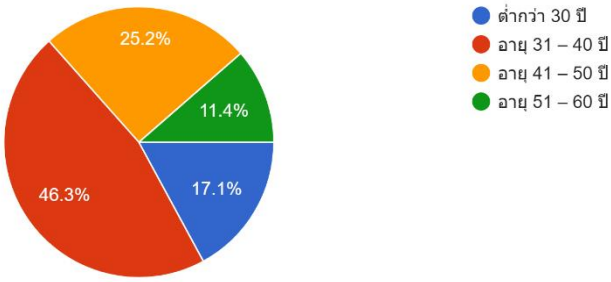
เพศ

คำตอบ 123 ข้อ



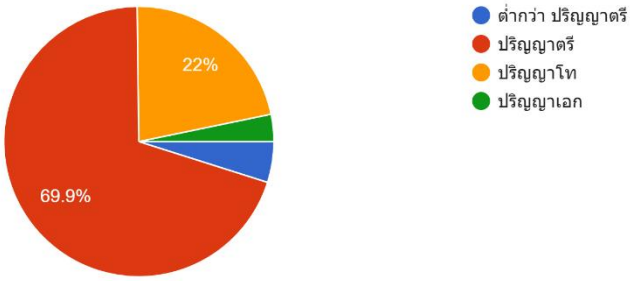
อายุ

คำตอบ 123 ข้อ



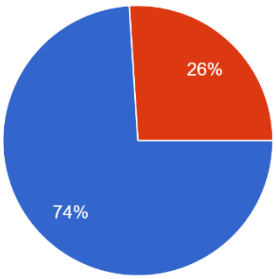
ระดับการศึกษา

คำตอบ 123 ข้อ



สถานภาพ

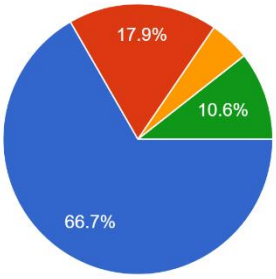
คำตอบ 123 ข้อ



- โสด
- สมรส
- หม้ายหรือหย่าร้าง
- แยกกันอยู่

ระยะเวลาในการทำงาน

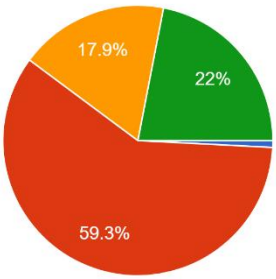
คำตอบ 123 ข้อ



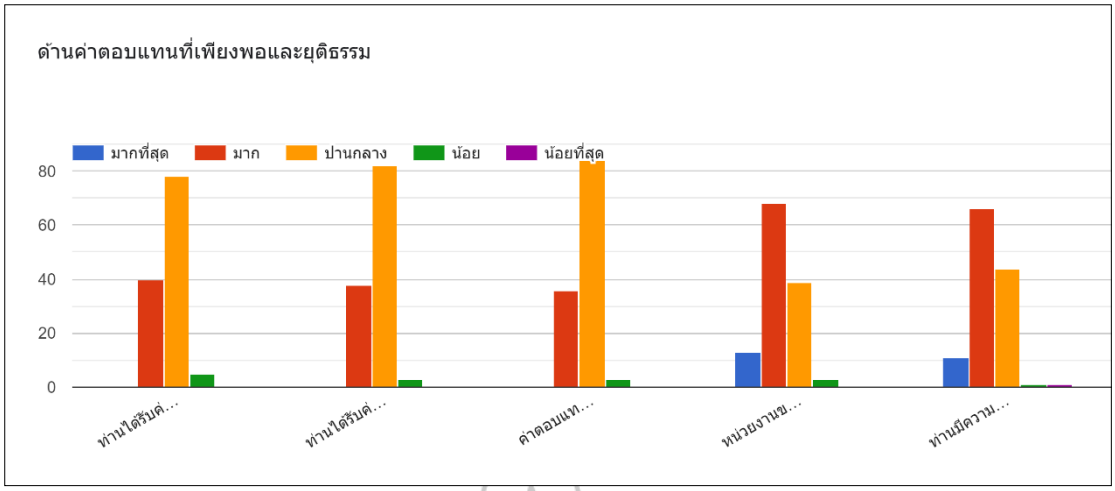
- น้อยกว่า 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 ปี ขึ้นไป

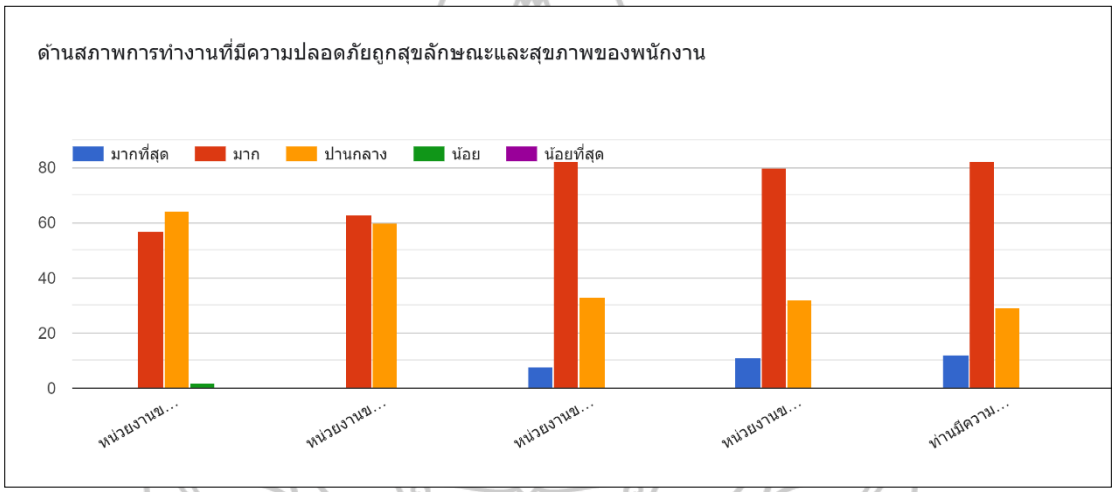
เงินที่ได้รับต่อเดือน

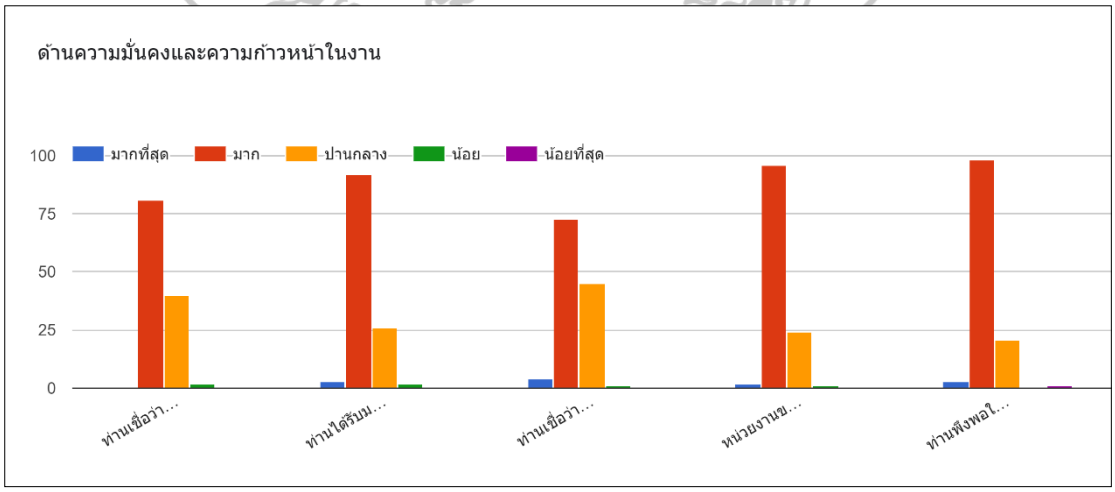
คำตอบ 123 ข้อ

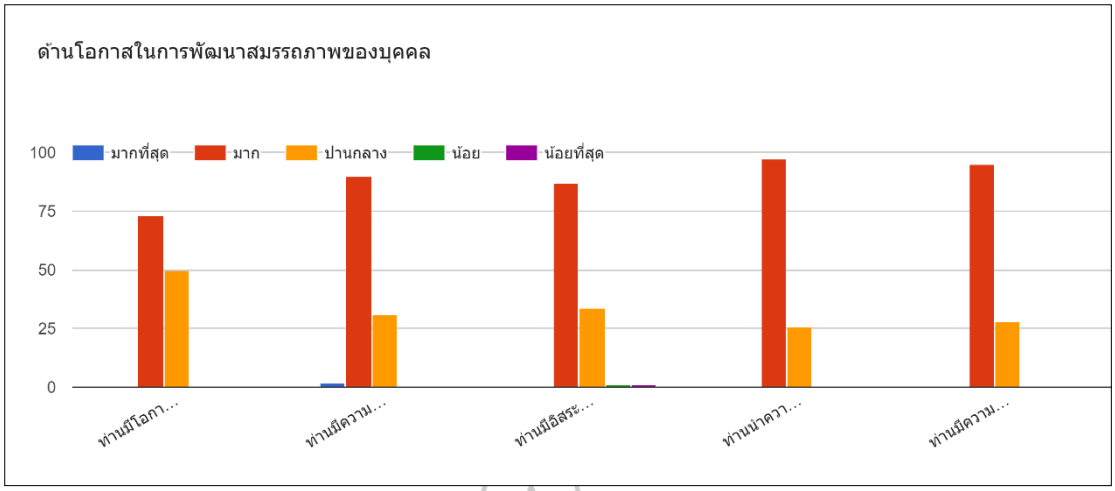


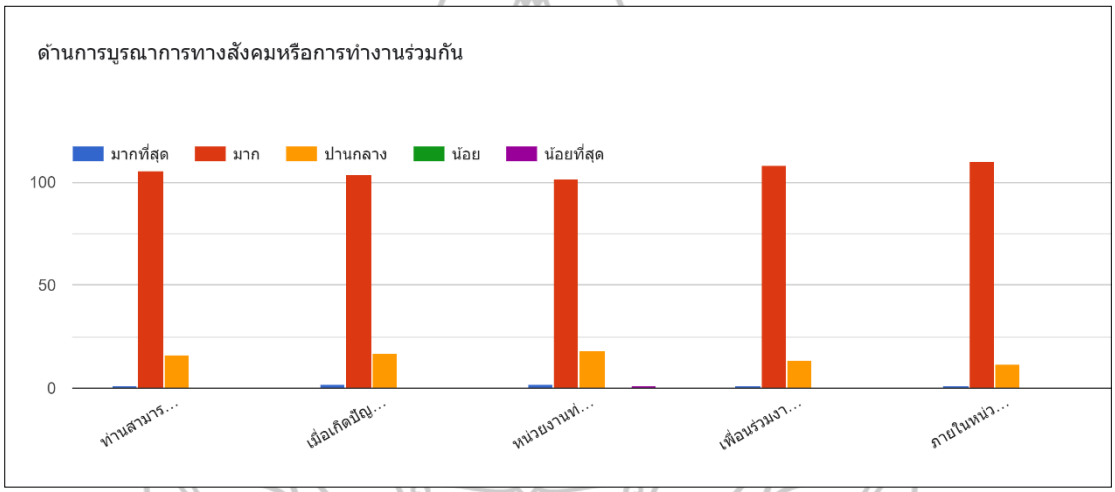
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 - 20,000 บาท
- 20,001 - 30,000 บาท
- 30,001 บาทขึ้นไป

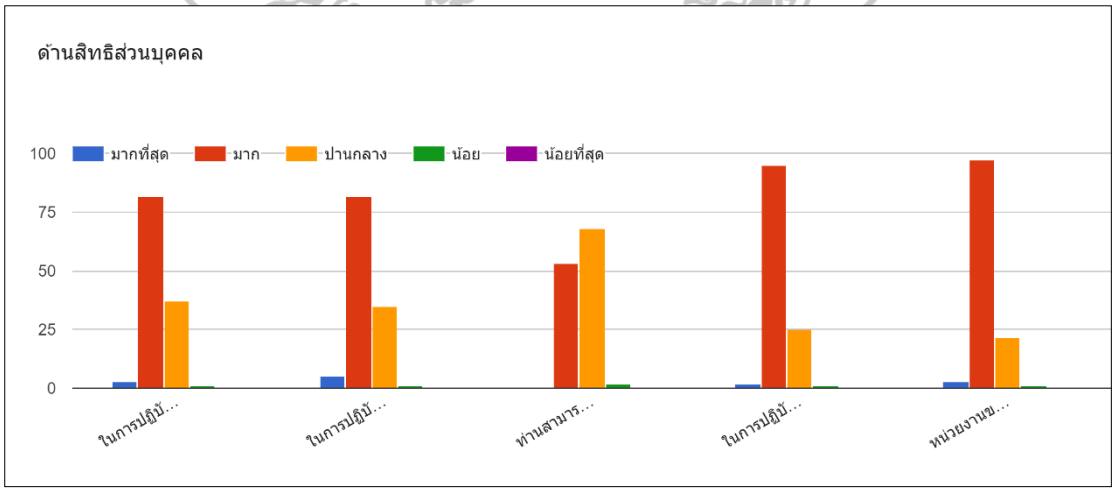

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
80
60
40
20
0
ท่านได้รับค่...
ท่านได้รับค่...
ค่าตอบแท...
หน่วยงานข...
ท่านมีความ...

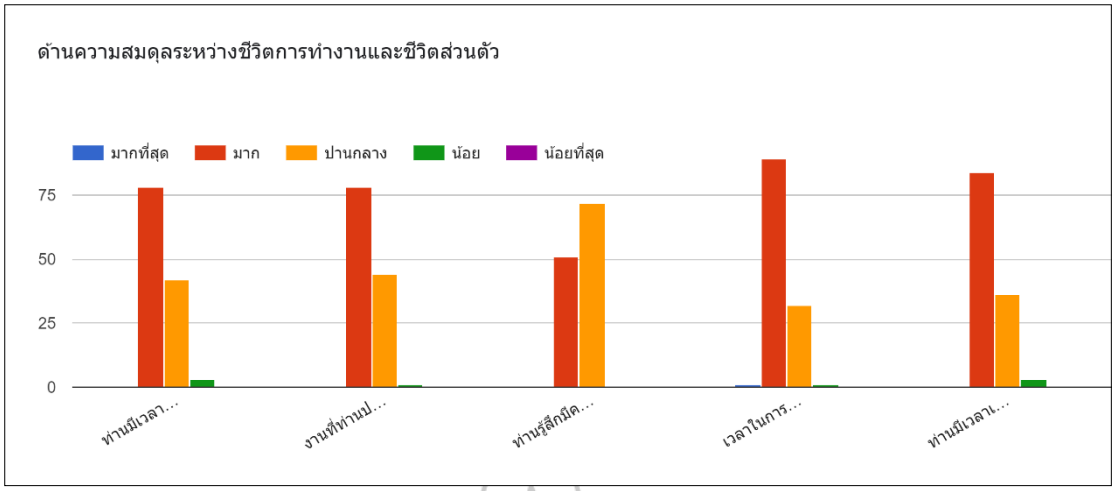

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
80
60
40
20
0
หน่วยงานข...
หน่วยงานข...
หน่วยงานข...
หน่วยงานข...
ท่านมีความ...

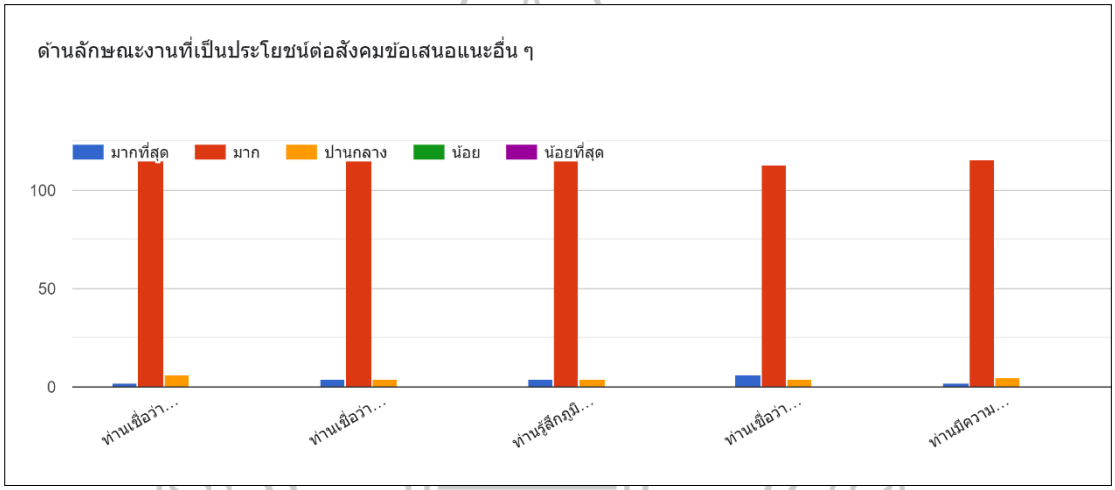

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
100
75
50
25
0
ท่านเชื่อว่า...
ท่านได้รับม...
ท่านเชื่อว่า...
หน่วยงานข...
ท่านพึงพอใ...


ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
100
75
50
25
0
ท่านมีโอกา...
ท่านมีความ...
ท่านมีอิสระ...
ท่านน่าดูว...
ท่านมีความ...


ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
100
50
0
ท่านสามาร...
เมื่อเกิดปัญ...
หน่วยงานท่...
เพื่อนร่วมงา...
ภายในหน่ว...


ด้านสิทธิส่วนบุคคล
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
100
75
50
25
0
ในการปฏิบั...
ในการปฏิบั...
ท่านสามาร...
ในการปฏิบั...
หน่วยงานข...


ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
75
50
25
0
ท่านมีเวลา...
งานที่ท่านป...
ท่านรู้สึกมีค...
เวลาในการ...
ท่านมีเวลาเ...


ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมข้อเสนอแนะอื่น ๆ
มากที่สุด
มาก
ปานกลาง
น้อย
น้อยที่สุด
100
50
0
ท่านเชื่อว่า...
ท่านเชื่อว่า...
ท่านรู้สึกภูมิ...
ท่านเชื่อว่า...
ท่านมีความ...

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล สมยศ ศรีคำ

วัน เดือน ปี เกิด 26 ตุลาคม 2541

สถานที่เกิด อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

ที่อยู่ปัจจุบัน 59/34 พุทธรักษาอพาร์ตเมนต์ ชั้น 4 เลขห้อง 407
หมู่ 1 ซ.ประชาชื่น - นนทบุรี 8 ต.บางเขน อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

ประวัติการศึกษา ศศ.บ. (สาขาวิชาพัฒนาสังคม) มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

ประวัติการทำงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช