

นิพนธ์ฉบับ

Original Article

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

ศุจินทรา ชูเจริญพิพัฒน์ M.Sc. (Public Health)*

ภูษิตา อินทรประสงค์ พบ.ด. (การบริหารการพัฒนา)**

จุฑาทิพย์ ศีลบุตร ปร.ด. (คณิตศาสตร์)***

ยุวณัฐ สัตยสมบุรณ์ วท.ด. (เวชศาสตร์ชุมชน)****

* หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

*** ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**** ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ (Mean=3.39) และมีความเห็นว่ากรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีบรรยากาศองค์การดีมาก (Mean=3.47) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r=0.704, p<0.01$) ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์ ความร่วมมือ การมีส่วนร่วม ความผูกพันในงาน และนวัตกรรมตามลำดับ บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ร้อยละ 49.60 ($R^2=0.496, p<0.001$) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น รวมทั้งยกระดับบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการทำงาน การสร้างผลงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าและเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กร

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ, บรรยากาศองค์การ

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และนโยบายระบบราชการ 4.0 ขึ้น ซึ่งหนึ่งในประเด็นหลักคือการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐให้มีการยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการไทย เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้อง-

การ⁽¹⁾ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการสุขภาพ 4.0 พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่การเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ 4.0 และปรับเปลี่ยนระบบปฏิบัติการสู่การเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA)⁽²⁾ มาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การตรวจรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 พบว่า ผลการดำเนินการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพผ่านการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน โดยมีคะแนนรวม 278 คะแนน หรือคิดเป็นร้อยละเฉลี่ย 91.71 และผลการประเมินทุกหมวดมีคะแนนมากกว่าร้อยละ 80.00 จึงเป็นไปตามเงื่อนไขการผ่านการรับรองที่กำหนด แต่เมื่อพิจารณารายหมวด พบว่า หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากรมีผลคะแนนน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มิติ HR1: แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีผลคะแนนน้อยสุด รองลงมาคือ มิติ HR3: ความผูกพัน ส่วนมิติ HR2: สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติ HR4: ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร มีผลคะแนนเท่ากัน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในฐานะหน่วยงานควบคุมกำกับมาตรฐานบริการสุขภาพตามกฎหมาย มีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะเฉพาะขององค์การ⁽³⁾ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจึงมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นี้ อาจเป็นเหตุให้เกิดความกดดันในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง และอาจนำไปสู่การสูญเสียบุคลากร^(4,5) จากสถิติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556-2560 บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โอนย้ายและลาออกจำนวนมาก รวมทั้งสิ้น 220 คน จำแนก

เป็นการโอนย้าย จำนวน 83 คน และลาออก จำนวน 137 คน แม้ว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวนการโอนย้ายจะลดลง แต่จำนวนการลาออกยังเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าทุกปีที่ผ่านมา

ในการบริหารองค์การ การเติบโตขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การที่จะช่วยทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์การทั้งในเชิงปริมาณงานและคุณภาพงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริหารขององค์การ และเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การต่อไป⁽⁶⁾ นอกจากนี้ผลการวิจัยเรื่องการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระบุว่า การสร้างความยึดมั่นผูกพันเป็นการลดอัตราการลาออก การโยกย้าย การลางาน และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ ทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ⁽⁷⁾

สำหรับบรรยากาศขององค์การ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ⁽⁸⁾ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติของบุคลากร การสร้างบรรยากาศขององค์การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และต้องการใช้ชีวิตอยู่ในองค์การต่อไป⁽⁹⁾ การศึกษาบรรยากาศขององค์การจะช่วยให้้องค์การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดีขึ้น บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจอันมีผลต่อพฤติกรรม⁽¹⁰⁾ นอกจากนี้ องค์การจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับลักษณะของบรรยากาศภายในองค์การ⁽¹¹⁾ องค์การใดมีบรรยากาศขององค์การที่ดี เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดความไว้วางใจในองค์การ มีความเสียสละและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ส่งผลให้มีอัตราการขาดงาน การโยกย้าย และการลาออกของบุคลากรลดลง⁽¹²⁾

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์การ วิเคราะห์ความสัมพันธ์และอธิบายความผันแปรระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยเลือกศึกษากับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารใช้กำหนดนโยบายปรับปรุงและพัฒนางานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ เพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในการที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การ และปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอัตราการโอด การย้าย และการลาออก ตลอดจนจรรยาบรรณไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี มิได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Cochran⁽¹³⁾ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 217 คน เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 15.00 ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 250 คน

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแบ่งประเภทของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพนักงานราชการ และกลุ่มลูกจ้างประจำ จากนั้นจึงกระจายกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการสุ่มแบบไม่แทนที่ (simple random sampling without replacement) ตามสัดส่วนประเภทบุคลากรของ

แต่ละหน่วยงานในแต่ละประเภทบุคลากร

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตร Cronbach's alpha coefficient ทั้งนี้ความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป⁽¹⁴⁾ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.803 และ 0.926 ตามลำดับ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยแปลจากแบบสำรวจความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Three Commitment Model Employee Commitment Survey) ตามแนวคิดของ Meyer JP และ Allen JN⁽¹⁵⁾ จำนวน 23 ข้อถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน

คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ความคิดเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7 คะแนน	1 คะแนน
- เห็นด้วย	6 คะแนน	2 คะแนน
- เห็นด้วยเล็กน้อย	5 คะแนน	3 คะแนน
- ไม่แน่ใจ	4 คะแนน	4 คะแนน
- ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย	3 คะแนน	5 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	6 คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	7 คะแนน

เกณฑ์คะแนนการแปลผล ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ยและการแปลผล
- 5.84-7.00 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
- 4.63-5.83 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
- 3.42-4.62 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2.21-3.41 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

- 1.00-2.20 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร ซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามของ Elsa PS และคณะ⁽¹⁶⁾ จำนวน 15 ข้อถาม ประกอบด้วย 6 ส่วน

คำถามมีลักษณะเป็นแบบวัดระดับความเป็นจริง โดยให้เลือกตอบในลักษณะประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ข้อคำถาม	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
- มากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
- มาก	4 คะแนน	2 คะแนน
- ปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
- น้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
- น้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์คะแนนการแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย การแปลผล

4.21-5.00 บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

3.41-4.20 บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับดี

2.61-3.40 บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับไม่ดี

1.00-1.80 บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับไม่ดีเลย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อถาม

ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ MUPH 2017-160 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2560 โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดในการเก็บข้อมูลให้ผู้ประสานเพื่อให้ผู้ประสานเข้าใจ และสามารถอธิบายให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบต่อไป โดยผู้วิจัยรับเอกสารคืนจากผู้ประสานด้วยตนเองภายใน 15 วัน

จากนั้นผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระดับบรรยากาศองค์กรและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่ออธิบายความผันแปรระหว่างบรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับและมีความสมบูรณ์จำนวน 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.8

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.40 มีอายุเฉลี่ย 39.25 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 29.75 เกินครึ่งมีสถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 54.55 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.12 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.05 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 50.83 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 61.16 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานที่หน่วยงานกองแบบแผนเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 26.86 ดังตารางที่ 1

2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (Mean=3.39) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมากที่สุด (Mean=3.39) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก (Mean=3.31) และด้านความต่อเนื่อง (Mean=3.21) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

3. ระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

ระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี (Mean=3.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีบรรยากาศองค์การ 2 ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีคือ ด้านการปฏิบัติงานในองค์การ (Mean=3.57) และด้านความสัมพันธ์

(Mean=3.53) ในอีก 4 ด้าน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ด้านการมีส่วนร่วม (Mean=3.40) ด้านความผูกพันในงาน (Mean=3.38) ด้านความร่วมมือ (Mean=3.37) และด้านนวัตกรรม (Mean=3.18) ดังตารางที่ 3

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (n=242)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			ประเภทของบุคลากร		
ชาย	91	37.60	ข้าราชการ	148	61.16
หญิง	151	62.40	พนักงานราชการ	60	24.79
ช่วงอายุ (ปี)			ลูกจ้างประจำ	34	14.05
21 - 30	71	29.34	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
31 - 40	72	29.75	สำนักบริหาร	43	17.77
41 - 50	48	19.83	สำนักสถานพยาบาลและ	22	9.09
51 - 60	51	21.07	การประกอบโรคศิลปะ		
อายุเฉลี่ย 39.25 ปี SD=10.37 ต่ำสุด 22 ปี สูงสุด 60 ปี			กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน	15	6.20
สภาพสมรส			กองสุขภาพระหว่างประเทศ	8	3.31
โสด	132	54.55	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	3	1.24
สมรส	95	39.26	กองกฎหมาย	9	3.72
หม้าย/หย่า/แยก	15	6.20	กองแบบแผน	65	26.86
ระดับการศึกษาสูงสุด			กองวิศวกรรมการแพทย์	35	14.46
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	18.60	กองสุขศึกษา	31	12.81
ปริญญาตรี	160	66.12	กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ	4	1.65
ปริญญาโท	36	14.88	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	4	1.65
ปริญญาเอก	1	0.41	กลุ่มตรวจสอบภายใน	3	1.24
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)					
1 - 5	123	50.83			
6 - 10	39	16.12			
11 - 15	18	7.44			
16 - 20	2	0.83			
มากกว่า 20	60	24.79			
ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.05 ปี SD=11.60					
ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 41 ปี					

ปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ($r=0.704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงานในองค์การ ($r=0.666$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ ($r=0.655$) ด้านความร่วมมือ ($r=0.586$) และด้านการมีส่วนร่วม ($r=0.560$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันในงาน ($r=0.480$) และด้านนวัตกรรม ($r=0.485$) ตาม

ลำดับ (ตารางที่ 4)

5. ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของบรรยากาศองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise regression analysis) และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ร้อยละ 49.60 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม (n=242)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	Mean*	SD	การแปลผล
ภาพรวม	3.39	0.70	ระดับต่ำ
ด้านความรู้สึกร่วม	3.31	0.82	ระดับต่ำ
ด้านความต่อเนื่อง	3.21	0.73	ระดับต่ำ
ด้านบรรทัดฐาน	3.39	1.07	ระดับต่ำ

Mean* = คะแนนเต็ม 7 คะแนน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม (n=242)

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	Mean*	SD	การแปลผล
ภาพรวม	3.47	0.93	ระดับดี
ด้านการปฏิบัติงานในองค์การ	3.57	1.06	ระดับดี
ด้านความสัมพันธ์	3.53	1.19	ระดับดี
ด้านการมีส่วนร่วม	3.40	1.10	ระดับปานกลาง
ด้านความผูกพันในงาน	3.38	0.75	ระดับปานกลาง
ด้านความร่วมมือ	3.37	1.09	ระดับปานกลาง
ด้านนวัตกรรม	3.18	1.12	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข (n=242)

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ		
	r	p-value	ระดับ
บรรยากาศองค์การภาพรวม	0.704	p<0.01	ระดับปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงานในองค์การ	0.666	p<0.01	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์	0.655	p<0.01	ระดับปานกลาง
ด้านความร่วมมือ	0.586	p<0.01	ระดับปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม	0.560	p<0.01	ระดับปานกลาง
ด้านนวัตกรรม	0.485	p<0.01	ระดับต่ำ
ด้านความผูกพันในงาน	0.480	p<0.01	ระดับต่ำ

วิจารณ์

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความเห็นว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากบุคลากรมีรู้สึกว่าตนเองยังไม่ค่อยจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยังไม่ค่อยจะมีส่วนร่วมและมีความสุขกับการเป็นสมาชิกในองค์การ ไม่ค่อยจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และยังไม่ค่อยจะมีความรู้สึกต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ภาพรวมบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี เนื่องจากบุคลากรสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีอยู่ภายในองค์การได้เป็นอย่างดี และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ

ปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ($r=0.704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของเนาวรัตน์ เจริญสุข⁽¹⁷⁾ Dorgham SR⁽¹⁸⁾ และ Danish RQ และคณะ⁽¹⁹⁾ พบว่า บรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญในการศึกษาองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในลักษณะที่มองเห็นภายในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร นอกจากนี้องค์การจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับลักษณะของบรรยากาศภายในองค์การ สอด-

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (n=242)

Model	ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
		B	Std. Error			
1	ค่าคงที่	1.969	0.160		12.291	<0.001
	บรรยากาศองค์การ	0.714	0.046	0.704	15.375	<0.001

R=0.704; R²=0.496; Adjusted R²=0.494; F=236.401; p<0.001

คล้องกับจากการศึกษาของปานิสา ศรีดิโรมนต์⁽²⁰⁾ และ Bamel UK และคณะ⁽²¹⁾ พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ สิ่งที่ผู้บริหารน่าจะพิจารณาเปลี่ยนแปลง นั่นคือ บรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Hellriegel D และ Slocum JW⁽²²⁾ มีความเห็นว่า ผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาองค์การได้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างเสริมความพึงพอใจของบุคลากร ให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้นอีกด้วย

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่มีบรรยากาศองค์การระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีความเห็นว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และปริมาณงานมีเพียงพอตามลักษณะงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ วิเศษสิงห์⁽²³⁾ และแนวคิดของ Litwin GH และ Stringer RA⁽²⁴⁾ ซึ่งกล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของบรรยากาศองค์การ การให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การจะสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในความสำเร็จ มีความพึงพอใจในงาน พยายามทำงานให้ดีที่สุด ต้องการให้องค์การก้าวหน้า ซึ่งเป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากร เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาจะแสดงความยินดีกับบุคลากร และเต็มใจรับฟังความคิด

เห็นของบุคลากร ประกอบกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จัดกิจกรรมวันสำคัญตามประเพณี และจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในแต่ละหน่วยงานได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบเพื่อยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ Mottaz CJ⁽²⁵⁾ พบว่า บุคลากรที่รับรู้ได้ถึงความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีจะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ด้านความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีความเห็นว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน และเมื่อต้องการความช่วยเหลือ เนื่องจากมีภาระงานมากจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพพัฒนาระบบงานให้มีการสอนงาน การถ่ายทอดงาน และกำหนดวิธีการทำงาน โดยให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้วยตนเอง รวมทั้งมีการประชุมพูดคุยทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมจิตร์ คล้ายเพชร⁽²⁶⁾ ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สอนงาน ให้ความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างอิสระ และให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเมื่อมีปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Arnold HJ และ Feldman DC⁽²⁷⁾ กล่าวว่า ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร มีความเห็นว่า งานที่ได้รับบริการยอมรับจากบุคลากรภายใน กรมฯ และเมื่อเกิดปัญหาจะได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับผู้บริหารกรมฯ นำองค์การอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์และกลยุทธ์สนับสนุนการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ และติดตามความก้าวหน้า และติดตามประเมินผลเป็นประจำ

สำหรับด้านที่มีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันในงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร มีความเห็นว่า การตัดสินใจทุกเรื่อง ในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพมาจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิด และบุคลากรได้รับการนิเทศงานที่รับผิดชอบเพียงพอ ประกอบกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนดให้จัด ประชุมภายในหน่วยงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคผ่านทาง video conference ประจำทุก 3 เดือน เพื่อทำความเข้าใจแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การ รวมถึงปัญหาอุปสรรคการทำงานเพื่อร่วมกันแก้ไขและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีความเห็นว่า กรมสนับสนุนบริการสุขภาพให้การสนับสนุนบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง รวมถึงโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการเพื่อพัฒนา ความเชี่ยวชาญในสายงาน และโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับ ประกอบกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพวิเคราะห์ความต้องการขององค์การด้านศักยภาพของบุคลากรโดยกำหนด ให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้

เป็นไปตามมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ ที่จำเป็นของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รวมถึงการพัฒนาที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career planning) ของบุคลากร

บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายความผันแปร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 49.60 ($R^2=0.496$, $p<0.001$) แสดงว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่อาจสามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้เพิ่มขึ้น เช่น ตัวแปรปัจจัยจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสายพิณ สายดำ⁽²⁸⁾ เบญจมาพร อาชากิจ⁽²⁹⁾ รินทร์ลภัส อรรถเจียรไชย⁽³⁰⁾ และเนาวรัตน์ เจริญสุข⁽¹⁷⁾

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการสร้าง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ผู้บริหารระดับสูง กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข น่าจะ กำหนดนโยบายเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การให้กับบุคลากร โดย

1.1 กำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกันเฉพาะส่วนที่มีความเป็นไปได้ โดยกำหนดจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์การ

1.2 นโยบายการให้บุคลากรมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด และวางแผนการทำงานของหน่วยงาน

1.3 นโยบายการสร้างเสริมผลงานของบุคลากร และเสริมสร้างนวัตกรรมองค์การ

1.4 นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน

1.5 นโยบายการสร้างเสริมปฏิสัมพันธ์องค์การ

การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ: กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข น่าจะ

2.1 สร้างความเข้าใจให้แก่ หัวหน้ากลุ่ม มุ่งเน้นความสำเร็จระหว่างกัน และสนับสนุนเสริมสร้างความไว้วางใจกันให้กับทีม

2.2 จัดอบรมการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานร่วม แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.3 ส่งเสริมการสร้างผลงานของบุคลากรด้วยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น โดยไม่ถูกจำกัดขอบเขต

2.4 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนความก้าวหน้าของบุคลากร

2.5 จัดให้มีช่องทางติดต่อสื่อสารหลากหลายรูปแบบภายในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ: ผู้บริหารระดับต้น กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข น่าจะ

3.1 ปรับทัศนคติที่มีต่อบุคลากร ให้ความสำคัญแก่บุคลากรด้วยการให้เกียรติ เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และรับรู้เป้าหมายของบุคลากรแต่ละคน รวมทั้งชื่นชม ยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ทำผลงานดีจนเป็นที่ยอมรับ และมอบรางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานและร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

3.3 วางแผนและพัฒนาบุคลากรทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนให้บุคลากรรู้สึกทึ่งหัวหน้าและองค์กรเอาใจใส่ต่อบุคลากร

3.4 การมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร

3.5 บุคลากรทุกระดับน่าจะมีการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการประสานงานภายในองค์กรที่ดีและราบรื่น ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนของบุคลากร

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1 จากผลวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้ร้อยละ 49.60 องค์กรน่าจะมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพในส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 50.40 เช่น ปัจจัยจิตใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้การศึกษาครอบคลุมมากขึ้น

4.2 การวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรวิจัยเกี่ยวกับผลของความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร ต่อประสิทธิผลขององค์กร เพื่อสนับสนุนความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2) ควรศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาโดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ และได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด จะทำให้ได้ผลวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ; 2558.

2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ; 2561.
3. กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กองแผนงาน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี พ.ศ. 2556-2559 กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: อักษรกราฟฟิกแอนดี้ดีไซน์; 2556.
4. สุธรรม อารีกุล. วิกฤตอุดมศึกษาไทยและทางออก: เอกภาพในเชิงนโยบายและการกระจายโอกาส. อนุสารอุดมศึกษา 2542;25:13-6.
5. สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. สมอกละจากกระบวรราชการไทย. ใน: กมลพรรณ แสงมหาชัย, บรรณาธิการ. วิกฤตอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย; 2545.
6. Robertson PJ, Tang SY. The role of commitment in collective action: Comparing the organizational behavior and rational choice perspectives. Public Administration Review 1995; 55: 67-80.
7. วรรัตน์ บุญญะ. ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2550.
8. Snow JL. Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. Journal of Nursing Administration 2002;24:393-7.
9. Altmann R. Understanding organization climate: Start minimizing your workforce problems. Journal of Water Engineering & Management 2000,31:2-5.
10. Stringer R. Leadership and organizational climate. New Jersey: Prentice-Hall; 2002.
11. Miles I. Knowledge intensive business services: Prospects and policies. Foresight 2005,7:39-63.
12. ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ประชาสัมพันธ์; 2549.
13. Cochran WG. Sampling techniques. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons Inc; 1977
14. Nachmias CF, Nachmias D. Research methods in the social science. 6th ed. London: JW Arrowsmith; 1996.
15. Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the workplace: theory, research, and application. California: SAGE Publications; 1997.
16. Elsa PS, Muniz J, Alvarez AC, Pedrero EF, Cueto EG, Eduardo GC. Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR scale. Psicothema 2013;25:137-44.
17. เนาวรัตน์ เจริญสุข. แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.
18. Dorgham SR. Relationship between organization work climate & staff nurses organizational commitment. Nature and Science 2012;10:80-91.
19. Danish RQ, Draz U, Ali HY. Impact of organizational climate on job satisfaction and organizational commitment in education sector of Pakistan. American Journal of Mobile Systems, Applications and Services 2015;1:102-9.
20. ปาณิสรา ศรีดิโรมนต์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์การของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2559.
21. Bamel UK, Rangnekar S, Stokes P, Rastogi R. Organizational climate and managerial effectiveness: An Indian perspective. International Journal of Organizational Analysis. 2013;21:198-218.
22. Hellriegel D, Slocum JW. Organizational climate: measures, research and contingencies. Academy of Management Journal 1974;17:255-80.
23. อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลขนาดโรงพยาบาล ปัจจัยด้านองค์การการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2552.
24. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organizational climate. Boston: Division of research, Graduate School of Business Administration: Harvard University; 1968.

25. Mottaz CJ. Determinants of organizational commitment. *Human Relations* 1988;41:467-82.
26. เปรมจิตร คล้ายเพชร. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ และความตั้งใจลาออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2548.
27. Arnold HJ, Feldman DC. A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology* 1982;67:350-60.
28. สายพิน สยดำ. บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารเภสัชกรรมไทย* 2552;1:71-83.
29. เบลจมาพร อาษากิจ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทย แห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2556.
30. รินทร์ลภัส อรรถเธียรไชย. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถานบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2557.

Abstract: Organizational Commitments of Government Officers in Department of Health Service Support, Ministry of Public Health, Thailand

Sujintra Chujarearnpipat, M.Sc. (Public Health)*; Bhusits Intaraprasong, Ph.D. (Development Administration); Jutatip Sillabutra, Ph.D. (Mathematics)***; Youwanuch Sattayasomboon, Ph.D. (Community Medicine)******

** Master of Science Program, Faculty of Public Health, Mahidol University; ** Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University; *** Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University; **** Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University, Thailand*

Journal of Health Science 2018;27:1117-29.

This research was an explanatory research whose objective was to find the relationship of organizational climate with organizational commitment of government officers in Department of Health Service Support, Ministry of Public Health, Thailand. The sample group was 250 participants composed of civil servant, government employee and permanent employee who had been working in Department of Health Service Support in the central for not less than one 1 year and non-administrative positions. Data was collected by using a questionnaire. Statistical analysis of the data was performed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. The results revealed that government officers in Department of Health Service Support had a low level of organizational commitments. The Department had a very good level of organizational climate. Organizational climate had a medium level positive association with organizational commitment. The organizational climate with work organization had most association; followed by relations, cooperation, participation, attachment to the job and innovation, respectively. The organizational climate could explain 49.60% ($R^2=0.496$, $p<0.001$) of the variation of organizational commitment among personnel of the Department of Health Service Support. According to the results of the research, the Department of Health Service Support administrators should promote and enhance organizational commitment and organizational climate within the organization. In addition, the Department should provide opportunity for people to participate in thinking and planning creation of works promotion of progress and strengthen communication within the organization.

Key words: organizational commitment, organizational climate