



รายงานการวิจัย

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
The Employee Engagement of personnel of Trat Provincial Public Health Office

ทิวากร อุยันทพิทักษ์^{1*}

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

E-mail : ttja11@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดระดับปฏิบัติการจนถึงระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 94 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม 2565 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ t-test และ One Way ANOVA และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 31.9 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 39.4 บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.17$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตราดที่มีความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิจัย ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติ โดยเน้นการมีส่วนร่วม และอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนระดับและเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ควรจัดกิจกรรมสร้างพลัง ส่งเสริมความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร เสริมสร้างด้านขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ระดับความผูกพันองค์กร, บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) คือการเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรมีการแสดงสภาวะทางพฤติกรรมทางด้านความรู้สึก ซึ่งมีผู้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกถึงความรักความซื่อสัตย์และการจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรรวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถก้าวไปถึงเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อสร้างผลงานดีๆ ให้กับองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ (ณัฐพันธ์ เขจรันันท์, 2551)

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วส่งผลให้เกิดแรงผลักดันและมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรอยากจะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปอย่างยาวนานพร้อมส่งให้ผลงานออกมาได้ดี เพราะล้วนทำด้วยความเต็มใจและได้มององค์กรเสมือนเป็นบ้านและครอบครัวของตนเอง ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในองค์กรทั้งในภาคธุรกิจ เอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการเอง เพราะความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ การบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญและในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรในองค์กรไม่เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานแล้วนั้นก็ส่งผลให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ในที่สุด (วราญา วงศ์ฮวดตัน, 2560)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักเกี่ยวกับการพัฒนา ยุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเป็นแผนการปฏิบัติราชการ ตลอดจนจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวงสาธารณสุขในระดับจังหวัด ปัจจุบันสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีการแบ่งหน่วยงานออกเป็น 13 กลุ่มงาน มีบุคลากรทั้งหมด 94 คน มีจำนวนข้าราชการ 69 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 7 คน พนักงานราชการ 14 คน และลูกจ้างชั่วคราว 1 คน ในช่วงปี 2561 ถึง 2565 มีบุคลากรขอย้ายออกและขอลาออกเฉลี่ยร้อยละ 8.25 , 8.45 , 9.26 , 95 และ 10.15 ตามลำดับ พบว่ากลุ่มงานที่มีบุคลากรขอย้ายขอลาออกมากที่สุด คือ กลุ่มงานพัฒนา ยุทธศาสตร์สาธารณสุข และกลุ่มงานประกันสุขภาพ และกลุ่มงานบริหารทั่วไป ตามลำดับ สำหรับตำแหน่งที่ลาออกมากที่สุด คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งพนักงานบริการ อายุโดยเฉลี่ย สำหรับบุคลากรที่ลาออก จะมีอายุระหว่าง 45-50 ปี และมีอายุงาน มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป ซึ่งตรงกับการศึกษาของ ทวีศ อุศมา (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททีวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องรักษาบุคลากรของตนไว้ด้วยเหตุผลที่ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน อีกทั้งยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างยุคโลกที่มีความผันผวน (Aon, 2016 อ้างถึงในศุจิน สกิต และคณะ, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เนื่องจากเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาทบทวน กำหนดนโยบาย



แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

นิยามศัพท์

ในการศึกษาครั้งนี้ มีการนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรที่ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงาน หมายถึงภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ หรืองานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งที่เกิดจากสภาพแวดล้อม บุคลากรทั้งในระดับเดียวกันและระดับที่สูงกว่าในองค์กรได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

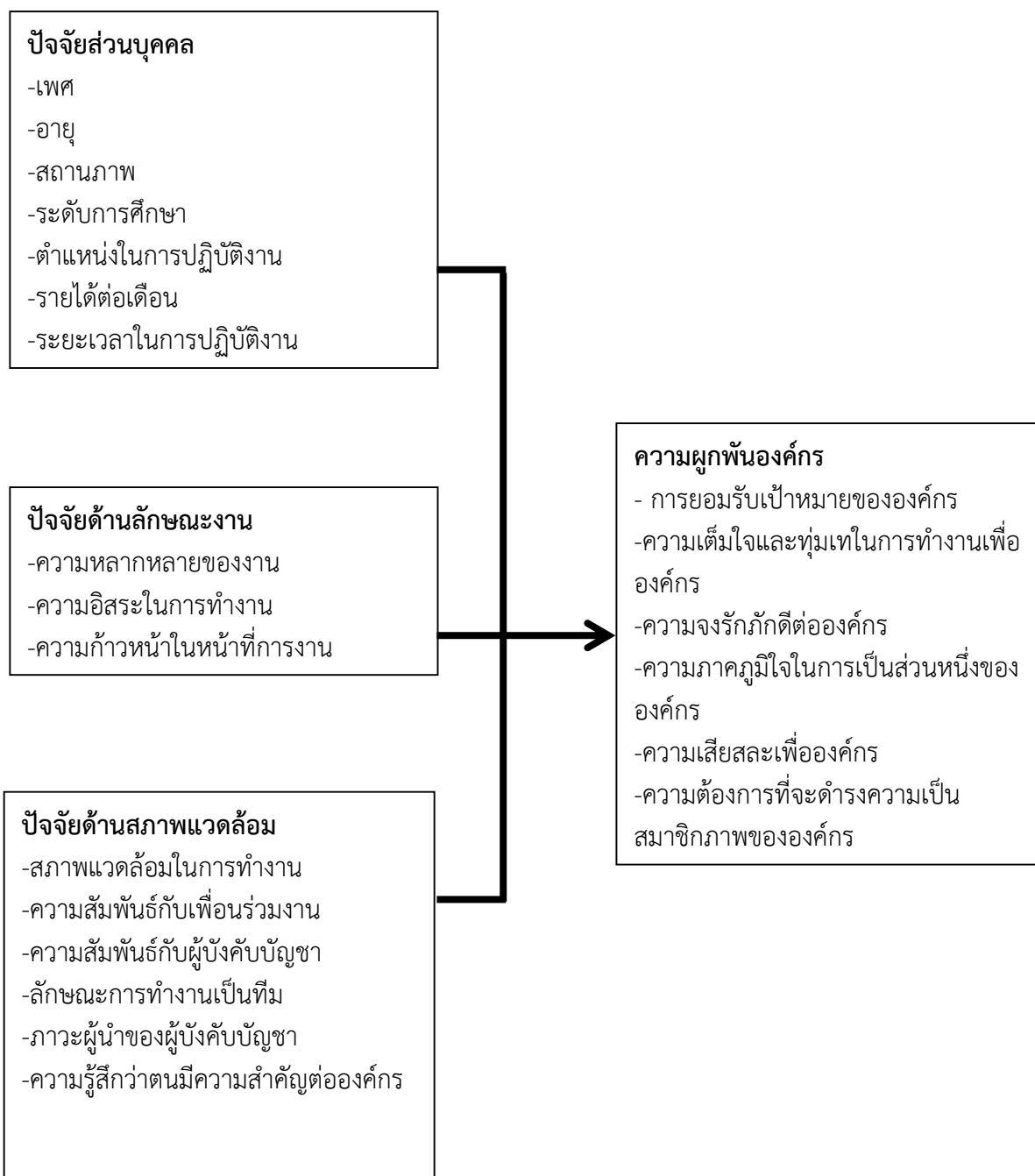
ระดับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกที่ดี ของบุคลากร และพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกซึ่งความยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันองค์กร ประกอบไปด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาและกำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด รวมทั้งสิ้น 94 คน ที่เป็นข้าราชการในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงไป ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 94 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วนำมาตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความถูกต้องและชัดเจน วัดค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ช่วยตรวจสอบเพื่อพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือบุคลากรสังกัดสาธารณสุขอำเภอในพื้นที่ จังหวัดตราด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3. นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มาทำการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแต่ชนิดของข้อมูล

4. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อและในภาพรวมด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน



การปฏิบัติงาน โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กร สำหรับ ข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ทวิช อุศมา, 2560)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในคน จังหวัดตราดและ โดยได้รับหนังสือรับรอง เลขที่ 29/2565 วันที่รับรอง 22 พฤศจิกายน 2565

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด จำนวน 94 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ และร้อยละ ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 72.3 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.7

อายุพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30-40 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป

สถานภาพพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือ สถานภาพโสด และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 35.1และ 12.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.0 และระดับการศึกษา ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมาคือตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ พนักงานราชการ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการระดับชำนาญงาน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 21.3, 14.9, 9.6, 7.4, 7.4, 3.2 และ 3.2 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่า มีรายได้ต่อเดือนมากที่สุด คือ เงินเดือนสูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา คือเงินเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.7 และ 24.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่ามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ 1-5 ปี 16-20 ปี 6-10 ปี และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8, 9.6, 8.5 และ 8.5 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ทั้งในภาพรวมและแยกรายด้าน ได้แก่ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า

2.1 บุคลากรมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.23$) และเมื่อพิจารณาารายด้านของปัจจัยลักษณะงาน พบว่า คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.47$) รองลงมาด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.41$) และด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.12$, $\sigma = 0.41$)

2.2 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความก้าวหน้าในงาน ทั้ง 4 ข้อ พบว่า ข้อการสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กรเมื่อท่านมีคุณสมบัติครบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.38$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือข้อการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.86$) และ ข้อการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรเป็นลำดับต้นๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.98$)

2.3 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ของด้านความหลากหลายในการทำงาน ทั้ง 4 ข้อ พบว่า ข้อการได้รับการสนับสนุนให้นำความรู้ หรือกระบวนการทำงานใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.83$) รองลงมา คือ ข้อการทำงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานได้ตลอดเวลา ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.87$) และข้อภาระงานที่หลากหลาย ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.11$, $\sigma = 0.77$)

2.4 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.12$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านความอิสระในการทำงาน ทั้ง 4 ข้อ พบว่า ข้อเมื่อเกิดปัญหาในระหว่างทำงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.73$) รองลงมา ข้องานที่ต้องยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\mu = 1.85$, $\sigma = 0.80$) และข้องานที่ปฏิบัติอยู่นั้นอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ดูแล ของผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 1.74$, $\sigma = 0.73$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ทั้งในภาพรวมและแยกรายด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า

3.1 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.38$) รองลงมา ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.41$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.46$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.26$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 2.93$,



$\sigma = 0.43$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.46$, $\sigma = 0.29$) ตามลำดับ

3.2 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.93$, $\sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 3 ข้อ พบว่าข้อห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.76$) รองลงมา ข้อการจัดบริเวณที่ทำงานที่มีความสะอาด สะดวกสบาย เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.82$) และข้อเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอ และทันสมัยสอดคล้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 2.14$, $\sigma = 0.86$)

3.3 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.46$, $\sigma = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 4 ข้อ พบว่า ข้อการร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบันทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข และสบายใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.66$) รองลงมา ข้อในการปฏิบัติงานท่านได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.76$) และข้อท่านต้องทำงานของท่านด้วยตนเองเพียงคนเดียว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 1.46$, $\sigma = 0.69$)

3.4 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 5 ข้อพบว่า ข้อผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานและมีความยืดหยุ่นต่อการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.65$) รองลงมา ข้อสามารถพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.74$) และ ข้อท่านมีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเรื่องการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 1.55$, $\sigma = 0.69$)

3.5 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 4 ข้อ พบว่า ข้อท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.71$) รองลงมา ข้อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับข้อเสนอแนะของท่านทุกครั้งที่ท่านได้เสนอความคิดเห็น ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.83$) และข้อเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.82$)

3.6 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 3 ข้อ พบว่า ข้อผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.69$) รองลงมา ข้อผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.81$) และ ข้อผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และมีลักษณะความเป็นผู้นำตามที่ท่านปรารถนา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.68$)

3.7 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทั้ง 4 ข้อ พบว่า ข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หากการตัดสินใจนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.67$) รองลงมา



ข้อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.71$) และข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติและให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 3.29$, $\sigma = 0.79$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด n = 94

ความผูกพันองค์กร	ระดับความผูกพัน		อันดับ	
	μ	σ	ระดับ	
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	2.72	0.39	มาก	6
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	2.84	0.39	มาก	4
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.37	0.37	มากที่สุด	2
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.48	0.44	มากที่สุด	1
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	3.28	0.44	มากที่สุด	3
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	2.77	0.44	มาก	5
ภาพรวมความผูกพันองค์กร	3.08	0.17	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.17$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.44$) รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.37$) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.44$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.39$) ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\mu = 2.77$, $\sigma = 0.44$) และ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.39$) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน แบ่งออกเป็นการทดสอบย่อย ดังนี้

1.1 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบค่า t (Independent Sample t-test) เพื่อใช้ทดสอบกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีเพศแตกต่างกันต่อระดับความผูกพันองค์กร ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน H_1 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากรจำแนกตามเพศโดยใช้ t-test n=94

ความผูกพันองค์กร	t	df	Sig.
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	0.595	92	0.553
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	-0.446	92	0.657
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.116	92	0.908
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	-1.304	92	0.195
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	-1.097	92	0.275
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.508	92	0.613

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากรที่มีความผูกพันองค์กร จำแนกตามเพศ พบว่า ทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.2 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยเริ่มจากการทดสอบความ



แปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe's เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ของบุคลากรจำแนกตาม อายุ $n = 94$

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.374	3	0.125	0.541	0.656
ภายในกลุ่ม	20.729	90	0.230		
รวม	21.103	93			
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.929	3	0.310	1.980	0.123
ภายในกลุ่ม	14.084	90	0.156		
รวม	15.013	93			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.123	3	0.041	0.156	0.926
ภายในกลุ่ม	23.758	90	0.264		
รวม	23.882	93			
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.737	3	0.246	1.100	0.354
ภายในกลุ่ม	20.097	90	0.223		
รวม	20.833	93			
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.055	3	0.685	1.407	0.210
ภายในกลุ่ม	18.097	90	0.201		
รวม	20.152	93			
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.465	3	0.155	0.836	0.478
ภายในกลุ่ม	16.713	90	0.186		
รวม	17.178	93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากร ที่มีความผูกพันองค์กรจำแนกตามอายุ พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



1.3 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe's เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ของบุคลากรจำแนกตาม สถานภาพ n = 94

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.048	3	0.349	1.568	0.203
ภายในกลุ่ม	20.055	90	0.223		
รวม	21.103	93			
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.066	3	0.022	0.132	0.941
ภายในกลุ่ม	14.947	90	0.166		
รวม	15.013	93			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.568	3	0.189	0.731	0.536
ภายในกลุ่ม	23.314	90	0.259		
รวม	23.882	93			
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.301	3	0.100	0.439	0.726
ภายในกลุ่ม	20.533	90	0.228		
รวม	20.833	93			
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.599	3	0.200	0.919	0.435
ภายในกลุ่ม	19.553	90	0.217		
รวม	20.152	93			

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ของบุคลากรจำแนกตาม สถานภาพ (ต่อ) $n = 94$

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.178	3	0.059	0.315	0.815
ภายในกลุ่ม	17.000	90	0.189		
รวม	17.178	93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากร ที่มีความผูกพันองค์กรจำแนกตามสถานภาพ พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.4 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe's เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ของบุคลากรจำแนกตาม ระดับการศึกษา $n = 94$

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.254	2	0.127	0.554	0.576
ภายในกลุ่ม	20.849	91	0.229		
รวม	21.103	93			

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.444	2	0.222	1.386	0.255
ภายในกลุ่ม	14.569	91	0.160		
รวม	15.013	93			



ตารางที่ 5 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ของบุคลากรจำแนกตาม ระดับการศึกษา (ต่อ) n = 94					
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.370	2	0.185	0.716	0.491
ภายในกลุ่ม	23.512	91	0.258		
รวม	23.882	93			
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.380	2	0.190	0.844	0.433
ภายในกลุ่ม	20.454	91	0.225		
รวม	20.833	93			
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.202	2	0.101	0.460	0.633
ภายในกลุ่ม	19.951	91	0.219		
รวม	20.152	93			
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.052	2	0.026	0.138	0.871
ภายในกลุ่ม	17.127	91	0.188		
รวม	17.178	93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากร ที่มีความผูกพันองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.5 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe's เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 6



ตารางที่ 6 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ของบุคลากรจำแนกตาม ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน n = 94

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.677	8	0.210	0.917	0.506
ภายในกลุ่ม	19.426	85	0.229		
รวม	21.103	93			
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.059	8	0.132	0.806	0.599
ภายในกลุ่ม	13.954	85	0.164		
รวม	15.013	93			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.821	8	0.228	0.877	0.539
ภายในกลุ่ม	22.060	85	0.260		
รวม	23.882	93			
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.727	8	0.216	0.960	0.473
ภายในกลุ่ม	19.127	85	0.225		
รวม	20.833	93			
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.855	8	0.357	1.754	0.098
ภายในกลุ่ม	17.297	85	0.203		
รวม	20.152	93			
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.717	8	0.090	0.463	0.879
ภายในกลุ่ม	16.461	85	0.194		
รวม	17.178	93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากร ที่มีความผูกพันองค์กร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.6 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน



H_1 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe's เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวน ของบุคลากรจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน $n = 94$

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.919	3	0.306	1.365	0.259
ภายในกลุ่ม	20.184	90	0.224		
รวม	21.103	93			
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.550	3	0.183	1.140	0.337
ภายในกลุ่ม	14.463	90	0.161		
รวม	15.013	93			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.526	3	0.175	0.676	0.569
ภายในกลุ่ม	23.355	90	0.260		
รวม	23.882	93			
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.492	3	0.164	0.725	0.540
ภายในกลุ่ม	20.342	90	0.226		
รวม	20.833	93			
ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.046	3	0.349	1.643	0.185
ภายในกลุ่ม	19.106	90	0.212		
รวม	20.152	93			
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.092	3	0.031	0.161	0.923
ภายในกลุ่ม	17.087	90	0.190		
รวม	17.178	93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากร ที่มีความผูกพันองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

1.7 บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe's เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน $n = 94$

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.856	5	0.171	0.744	0.593
ภายในกลุ่ม	20.247	88	0.230		
รวม	21.103	93			
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.436	5	0.087	0.527	0.755
ภายในกลุ่ม	14.577	88	0.166		
รวม	15.013	93			
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.082	5	0.216	0.835	0.528
ภายในกลุ่ม	22.800	88	0.259		
รวม	23.882	93			
ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	0.674	5	0.135	0.588	0.709
ภายในกลุ่ม	20.159	88	0.229		
รวม	20.833	93			



ตารางที่ 8 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(ต่อ) $n = 94$

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.746	5	0.349	1.669	0.150
ภายในกลุ่ม	18.407	88	0.209		
รวม	20.152	93			
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	SS	df	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.542	5	0.308	1.736	0.135
ภายในกลุ่ม	15.636	88	0.178		
รวม	17.178	93			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของบุคลากร ที่มีความผูกพันองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าทุกด้านมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า บุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 9



ตารางที่ 9 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด n = 94

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กร								
	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร			ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร			ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	P	Sig.	ความสัมพันธ์	P	Sig.	ความสัมพันธ์	P	Sig.	ความสัมพันธ์
ความหลากหลายของงาน	0.234*	0.023	น้อย	0.234*	0.023	น้อย	0.238*	0.021	น้อย
ความอิสระในการทำงาน	0.233*	0.024	น้อย	0.233*	0.024	น้อย	0.295*	0.024	น้อย
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.012	0.912	น้อยมาก	0.012	0.912	น้อยมาก	0.032	0.757	น้อย

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 9 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ต่อ) n = 94

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กร								
	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			ความเสียสละเพื่อองค์กร			ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร		
	P	Sig.	ความสัมพันธ์	P	Sig.	ความสัมพันธ์	P	Sig.	ความสัมพันธ์
ความหลากหลายของงาน	0.258*	0.012	น้อย	0.244*	0.018	น้อย	0.226*	0.028	น้อย
ความอิสระในการทำงาน	0.299*	0.023	น้อย	0.317*	0.020	น้อย	0.133*	0.201	น้อยมาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.043	0.678	ปานกลาง	0.048	0.644	ปานกลาง	0.036	0.732	น้อย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่ามีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จำนวน 2 คู่ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H₁) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

คู่ที่หนึ่ง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

คู่ที่สอง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด



สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) จะยอมรับสมมติฐาน(H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

n = 94

ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม	ความผูกพันองค์กร								
	การยอมรับเป้าหมายของ องค์กร			ความเต็มใจและทุ่มเทในการ ทำงานเพื่อองค์กร			ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	P	Sig.	ความ สัมพันธ์	P	Sig.	ความ สัมพันธ์	P	Sig.	ความ สัมพันธ์
สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	0.416*	0.026	ปาน กลาง	0.416*	0.025	ปาน กลาง	0.441*	0.019	ปาน กลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	0.625*	0.000	มาก	0.641*	0.000	มาก	0.695*	0.000	มาก
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.673*	0.000	มาก	0.625*	0.000	มาก	0.633*	0.000	มาก
ลักษณะการทำงานเป็น ทีม	0.630*	0.000	มาก	0.613*	0.000	มาก	0.633*	0.000	มาก
ภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชา	0.625*	0.000	มาก	0.625*	0.000	มาก	0.623*	0.000	มาก
ความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร	0.618*	0.000	มาก	0.630*	0.000	มาก	0.625*	0.000	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 10 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด (ต่อ)

n = 94

ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม	ความผูกพันองค์กร								
	ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร			ความเสียสละเพื่อองค์กร			ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร		
	P	Sig.	ความสัมพันธ์	P	Sig.	ความสัมพันธ์	P	Sig.	ความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.310*	0.015	น้อย	0.631*	0.000	มาก	0.317*	0.013	น้อย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.643*	0.000	มาก	0.617*	0.000	มาก	0.633*	0.000	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.630*	0.000	มาก	0.633*	0.000	มาก	0.625*	0.000	มาก
ลักษณะการทำงานเป็นทีม	0.625*	0.000	มาก	0.630*	0.000	มาก	0.633*	0.000	มาก
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.625*	0.000	มาก	0.633*	0.000	มาก	0.625*	0.000	น้อย
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.630*	0.000	มาก	0.633*	0.000	มาก	0.487*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 แสดงการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่ามีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน(สามเสน) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่



สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่ยอมรับได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศการทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ที่มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่แบบพี่น้อง หรือเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน ระหว่างกลุ่มงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในเรื่องความหลากหลายของงาน และความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศ อุศมา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญ ของงาน และด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วิฑิตมา หลีกทอง (2557) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และยังสอดคล้องกับสมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่ยอมรับได้นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสต์ติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ โสภานบุตร (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพัน



ต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีรถไฟบีทีเอส พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีรถไฟบีทีเอส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนให้มีความรู้ในด้านต่างๆ ตามที่พนักงานเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน ตลอดจนถ่ายทอด เป้าหมายลงสู่บุคลากรทุกระดับในองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความอิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติ โดยเน้นการมีส่วนร่วม และอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ผู้บริหารควรจัดการองค์กร ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่คุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะกรรมการบริหารระดับสูงและระดับกลาง ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ในการพิจารณาผลการปฏิบัติ ราชการเพื่อเลื่อนระดับและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
2. ควรกำหนดนโยบายในการฝึกอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างกลุ่มงานของบุคลากร เพื่อให้แต่ละกลุ่มงานมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานของกันและกันซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และช่วยให้การติดต่อประสานกันเป็นไปด้วยดี
3. ควรจัดกิจกรรมสร้างพลัง ส่งเสริมความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากร เช่นจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สิ่งดีดี ประกวนนวัตกรรมการทำงาน บุคลากรตัวอย่าง เพื่อสร้างความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกองค์กร และเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ในตัวบุคคล สืบทอดให้แก่บุคคลอื่น
4. ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านขวัญและกำลังใจ บรรยากาศในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่นกีฬาสาธารณสุข ทำบุญตักบาตรตามประเพณี งานปีใหม่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น ขวัญและกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาระงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทน ในกลุ่มบุคลากรเฉพาะตำแหน่ง หรือเฉพาะสาขางาน เช่น แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เพื่อนำมากำหนดแนวทาง หรือนโยบายด้านบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์* แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น .



- ทวิศ อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,สงขลา
- ปาริชาติ โสภานุตร . (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถานีรถไฟฟ้ามหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชรกรณ อยู่นุช. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ซาโต้ ออโต้-ไอดี (ประเทศไทย) จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรานา วงศ์หวัดตัน.(2560).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์.(2557).ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุจิน สกิต และคณะ.(2564). การรับรู้ความสามารถแห่งตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสินเชื่อบุคคลและ รถบรรทุกแห่งหนึ่ง. วารสารรามคำแหง , 4(1), 135-152.