

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี¹

Organizational Commitment Of The Employees In Department
Of Thai Traditional And Alternative Medicine.

กฤตวรรณ พรเลิศลักษณ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระทางการจัดการ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี เป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี จำนวน 397 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สำหรับเพศไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

คำสำคัญ : ความผูกพันของบุคลากร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This objectives of the study of Organizational commitment of the employees in Department of Thai Traditional and Alternative Medicine were to study organizational commitment level and factors related to the organizational commitment of 397 employees of Department of Thai Traditional and Alternative Medicine. The tool used in this study was questionnaire. Data were analyzed using statistical software package which was SPSS and the statistics used in this study were frequency, distribution, percentage, mean, standard deviation, T-Test, One-way ANOVA and Pearson correlation coefficient. The results showed that there were 1) Staffs who were different age, status, level of education, work position, work duration and range of salary would have different levels of organizational commitment level with a statistically significant difference. Factors of gender did not influence the organizational commitment. 2) The analysis of relationship of factors related to Organizational commitment of the employees in Department of Thai Traditional and Alternative Medicine showed that job advancement expectation, attitude toward colleagues, leadership and compensation were all related to overall organizational commitment. Compensation and leadership had high positive relationship, while job advancement expectation and attitudes toward colleagues had moderate positive relationship.

Keywords : Commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร (Organization) คือการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่วางแผนไว้ โดยมอบหมายหน้าที่ให้สมาชิกดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งในการบริหารองค์กรนั้น การที่จะทำให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แต่การที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นให้บุคลากรนั้นเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความมั่นคงและปลอดภัย มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ องค์กรจึงต้องสร้างความรู้สึที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้สึเหล่านั้นให้กลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรนั้นส่งผลประโยชน์มากมายต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความสม่ำเสมอในการมาทำงานของบุคลากร การลดลงของสถิติในการลาออกของบุคลากร รวมถึงการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่มีค่าในการบริหารงานขององค์กร เป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรจึงเปรียบเสมือนต้นทุนที่มีความมหาศาล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาดูแล และลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กร อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันองค์กร เป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป ความผูกพันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นปัจจัยหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากสมาชิกขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจบุคลากร ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาตัดและฝึกรวมบุคลากรใหม่ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร หากองค์กรไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรได้แล้วนั้น ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างแน่นอน

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานของบุคลากร ซึ่งมีอัตราการลาออกและ

โอนย้ายหน่วยงานเพิ่มสูงขึ้นทุกปี บุคลากรที่ลาออกและโอนย้ายหน่วยงานเหล่านั้นส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร เมื่อบุคลากรเหล่านั้นลาออกและโอนย้ายหน่วยงานไป ส่งผลให้องค์กรขาดบุคลากรที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการสูญเสียเงินลงทุนและเวลาในการสรรหา คัดเลือก และการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความสามารถและศักยภาพทัดเทียมกับบุคลากรเดิมที่ได้ลาออกไป

จากการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานของบุคลากรในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี เพื่อหาแนวทางที่จะทำให้บุคลากรที่ตั้งใจจะลาออกและโอนย้ายหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรที่อยู่ในองค์กรทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความต้องการที่จะทำงานอยู่เพื่อองค์กรต่อไป เพราะทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเสนอแนะว่าความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลลัพธ์ของพฤติกรรมหลายอย่าง เช่น มีความพยายามที่จะทำงานมากขึ้น มีพฤติกรรมการทำงานในระดับเดียวกับองค์กรได้นาน ลดการขาดงาน ตลอดจนลดอัตราการลาออกจากงานและโอนย้ายหน่วยงานภายในองค์กรด้วย

ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรีจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรให้คงไว้ และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

สมมติฐาน

1. บุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

แนวคิดทฤษฎี

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Maslow, 1954)

ทฤษฎีนี้ Maslow มองว่า เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไปอีก ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้นไป ทำให้มนุษย์จะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ความปรารถนาของมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ต่ำสุดไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1959)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ คือ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก Herzberg ได้ทำการศึกษาความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลที่พอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

ทฤษฎี ERG (Alderter's ERG Theory) (Alderter, 1972)

แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

- ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence - E) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนสภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

- ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness - R) เป็นความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

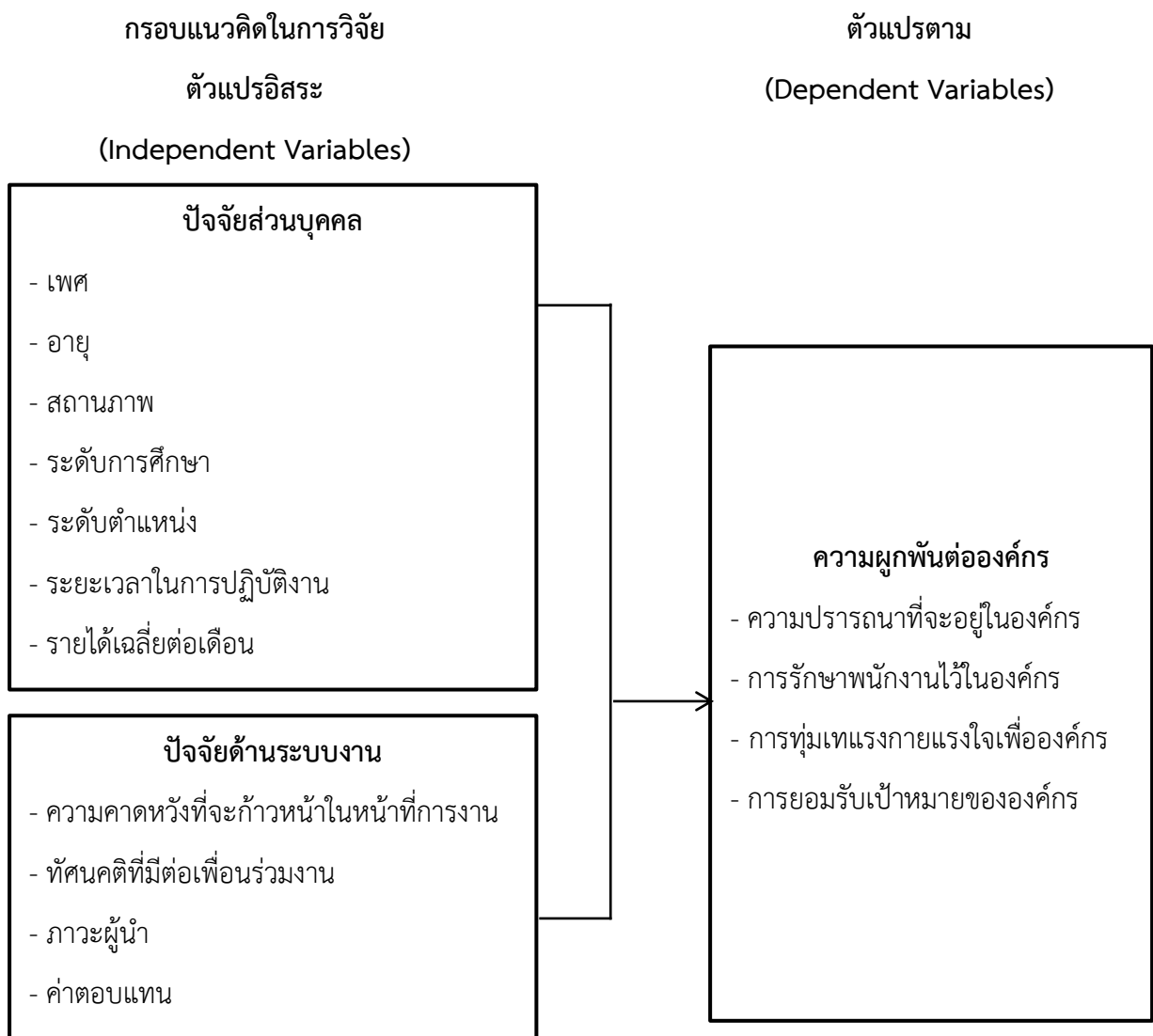
- ความต้องการเจริญเติบโต (Growth - G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มขึ้นด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัลลวานา ฮะซานี (2550) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.72) กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในช่วง 2.82 - 4.46 ทั้ง 15 ด้าน ได้แก่ นโยบายขององค์กรโครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์กรและทัศนคติที่มีต่อองค์กรความผูกพันของบุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.76) กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในช่วง 2.36-4.38 เช่นเดียวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และ 3) ด้านความภูมิใจในงานที่ทำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคล 1 ประการที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากร คือ บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจ 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากร โดยความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากร ด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ จำนวนผู้ที่อยู่ในการอุปการะ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ลลิตา จันทรงาม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของบุคลากรธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล จำนวน 287 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฐานนิยม การวิเคราะห์การหาค่าที่ (T-Test) การวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) ผลการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี จำนวน 397 คน (ข้อมูลจากหน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ที่มีการเก็บข้อมูล ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2564 มีจำนวน 397 คน (ข้อมูลจากหน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล) และผู้วิจัยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยได้จากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Yamané เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 199 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non – Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี จนครบ 199 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed – Ended Questionnaire) จัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ

และด้านค่าตอบแทน เป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะให้เลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์กร ด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale ซึ่งจะให้เลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก่อนที่จะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูล ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำความรู้ที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี มาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมรับคำแนะนำในรายละเอียด จากนั้นจึงทำการปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำปหาค่า Cronbach's Alpha (Reliability Analysis) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การแปลความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ในการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ซึ่งผลที่ได้มีค่ามากกว่า 0.71 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 199 คน ด้วยตนเองเพื่อที่จะอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจการวิจัยครั้งนี้และติดตามการกลับมาของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 68.3 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 20 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.4 ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 37.7 ข้อมูลในด้านการปฏิบัติงานจากการทำแบบสอบถามพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 32.7

2. ระดับคะแนนของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี เป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่าปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดอยู่ที่ 3.93 รองลงมาคือด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 ตามลำดับ

2.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.96 รองลงมาคือ

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 และด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เมื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ซึ่งปัจจัยที่ใช้ทดสอบ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.749 และ 0.707 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าสหสัมพันธ์ r คือ 0.648 และ 0.590 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาพรวมทุกด้านของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรคือ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก องค์กรไม่ควรละเลยต่อผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพียงครั้งเดียว ควรมีการศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อให้ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากต่อไป และถึงแม้ระดับความผูกพันของบุคลากรจะมากทุกด้าน โดยองค์กรควรนำข้อเสนอแนะที่บุคลากรได้เสนอไว้มาประกอบการพิจารณา และนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณค่า และสามารถส่งเสริมและพัฒนาองค์กรต่อไปได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันให้ครบทุกด้าน และเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น เช่น ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยและอย่างต่อเนื่อง โดยนำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรีที่พบว่า มีความไม่แตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง เพื่อให้ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันของบุคลากรให้อยู่ในระดับมากยิ่งขึ้น

3. ควรทำการศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร เช่น ประเภทของงานที่ทำ ศาสนา มุมมองทางการเมือง ลักษณะงานที่มีความกดดัน เป็นต้น

บรรณานุกรม

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก. *ประวัติกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก*. ค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2564. จาก

<https://www.dtam.moph.go.th/index.php/th/2012-05-10-07-31-12/history.html>

ซิลวานี สะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ฐิติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารรัฐกิจกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจิตร เชื่อมสุวรรณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมธุรกิจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท แมทเทลกรุงเทพ จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชชนครินทร์.

Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990) : 1-8.

Becker, S. H. (1960). "Note on the concept of commitment". *The American Journal of Sociology*, 66: 32-42.

Bruchanan, B. (1974). "Building organizational commitment The Socialization of managers to work organization." *Administrative Science Quarterly*. 19, 4 (Dec 1974): 533-546.

Herbiniak, L. And Alutto, A.J. 1972. "Personal and Role – Related Factors in the Development of Organization Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 17(December) : 555 – 557, 567.

Steers, R. M. (1977, March). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 46 - 75.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw – Hill.