



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
Organizational Commitment of Personnel in the Division of Strategy and
Planning Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health

สุภชัย เพิ่มเกียรติศักดิ์ (Supachai Premgeattisak)¹ และ วัลลภ รัษฎัตรานนท์ (Wanlop Rathachatranon)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบ T-test และค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีของ LSD คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีความผูกพันต่อการบริการโดยรวมระดับมาก (2) เปรียบเทียบความผูกพันด้วยการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าตัวแปรด้านอายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อการบริการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรด้านอายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อการบริการที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อการบริการ บุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

¹ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ topbond_00734@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ fsocwll@ku.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12

The 12th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of organizational commitment of personnel in the Strategic and Planning Division. and (2) to compare the organizational commitment of Strategic and Planning Division personnel. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health Classified by personal factors The sample group used in the study was personnel working in the Strategic and Planning Division. Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 140 people. The statistics used for analysis are: The percentage, mean, standard deviation, T-test, and one-way ANOVA one-way analysis of variance were found. The mean difference was analyzed by the LSD method. The statistical methods used in this analysis were set at the 0.05 level The results of the research found that (1) personnel in the Strategy and Planning Division The Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, had a high level of overall organizational affinity. (2) comparison of engagement by hypothesis testing classified by personal factors. It was discovered that age, age of employment, job position, and monthly income were all significantly influenced by There is a relationship with the organization that is not different. As for variables in age, age of employment, job position, and monthly income, they have ties to different organizations.

Keywords: Organizational commitment, Personnel, Strategy and Planning Division



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12

The 12th STOU National Research Conference

บทนำ

การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการดำรงชีวิตในปัจจุบันของประชาชนทุกคน โดยมีหน่วยงานของรัฐให้บริการ ดูแลสุขภาพของประชาชน และกำหนดมาตรการ ขั้นตอนการรักษา ดูแลสุขภาพของประชาชน และกำหนดมาตรฐานของ โรงพยาบาล สถานพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีมาตรฐานและพร้อมบริการ เพื่อรองรับการมาใช้บริการของประชาชน

“กระทรวงสาธารณสุข” หรือ “กรมการพยาบาล” ในช่วงรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาวิชาทางการแพทย์ และควบคุมดูแลกำกับโรงพยาบาลต่างๆ ต่อมา เมื่อเริ่มมีแพทย์ประจำตามเมืองต่างๆ ได้มีการนำตำรายาหลวงออกจำหน่ายในราคาถูก เพื่อให้แพทย์นำตำรายาหลวงดังกล่าว มาใช้ในการรักษา ดูแล ประชาชนในพื้นที่ และจัดตั้ง “กองแพทย์” เพื่อดูแลการป้องกันเกี่ยวกับโรคระบาดที่เกิดขึ้น นับตั้งแต่ประเทศไทย เริ่มมีการรักษาพยาบาล และผลิตแพทย์ประจำโรงพยาบาล ให้กับประชาชน กิจกรรมด้านการสาธารณสุข ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยรับเทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ จากชาติฝั่งตะวันตก เข้ามาใช้ในวงการแพทย์และพัฒนาระบบสาธารณสุขในไทย ทำให้ประเทศไทย เป็นหนึ่งในผู้นำอันดับต้นๆ ในการรักษาโรคต่างๆ การควบคุมโรคระบาด รวมถึงสถานการณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่สำคัญในการจัดทำและเสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพระดับประเทศและมีทิศทางระหว่างประเทศ รวมทั้งจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงกำหนดแนวทางนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ สื่อสารนโยบายและยุทธศาสตร์รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง วิเคราะห์ จัดทำคำของบประมาณและจัดสรรงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสานการดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข นโยบาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง สนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ ในด้านการบริหารยุทธศาสตร์สุขภาพ ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน โครงการริเริ่มและโครงการพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวง ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปี พ.ศ. 2564 จำนวนบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 140 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการจำนวน 78 คน พนักงานราชการจำนวน 59 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 3 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2664 (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2564) บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีการโอนย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน และมีการลาออกจากราชการ เพื่อทำธุรกิจส่วนตัว หรือทำงานเอกชน และมีการรับข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องของการทำงาน และเกิดอุปสรรคในการทำงานขึ้น และต้องมีการอบรม แนะนำการทำงานให้กับบุคลากรที่มาบรรจุใหม่

จากปัญหาดังกล่าวผู้ทำการวิจัย เป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีความสนใจที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ว่ามีความผูกพันในระดับใด เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหรือหาแนวทางพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ท่ามกลาง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ศึกษาทั้งหมด วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลคือ นำแบบสอบถามมารวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบ T-test และค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 67.9 กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มากที่สุดร้อยละ 31.4 การศึกษาจบระดับปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 76.4 สถานภาพสมรสมากที่สุดร้อยละ 58.6 กลุ่มอายุงาน 11 – 15 ปี มากที่สุดร้อยละ 32.9 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการมากที่สุดร้อยละ 75.7 รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 29.3

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันโดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (n = 140)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.98	0.69	มาก
2. ด้านความรู้สึกรัก	4.03	0.80	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.97	0.81	มาก
รวม	3.99	0.77	มาก

โดยแต่ละด้านของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระดับดังนี้

2.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร ระดับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 2



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการคงอยู่กับองค์การ (n = 140)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านภูมิใจที่มีส่วนทำให้ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	53 (37.9)	51 (36.4)	36 (25.7)	0 (0)	0 (0)	4.12	0.79	มาก
2. ท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่น เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	35 (25.0)	77 (55.0)	28 (20.0)	0 (0)	0 (0)	4.05	0.67	มาก
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ จนกว่าจะเกษียณหรือเลิกจ้าง	23 (16.4)	87 (62.1)	30 (21.4)	0 (0)	0 (0)	3.95	0.62	มาก
4. ท่านยึดหยัดที่จะทำงานใน หน่วยงานนี้ต่อ แม้มีโอกาสได้รับ ข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า	19 (13.6)	73 (52.1)	48 (34.3)	0 (0)	0 (0)	3.79	0.66	มาก
รวม						3.98	0.69	มาก

2.2 ด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกกับองค์การโดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 3



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านความรู้สึกรู้สึก (n = 140)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึกรู้สึก	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	32 (22.9)	76 (54.3)	28 (20.0)	4 (2.9)	0 (0)	3.97	0.74	มาก
2. ท่านยินดี และเต็มใจที่จะ ปฏิบัติตามแนวทางการ ดำเนินงานของหน่วยงาน	43 (30.7)	52 (37.1)	41 (29.3)	4 (2.9)	0 (0)	3.96	0.85	มาก
3. ท่านรู้สึกชื่นชอบระบบของ หน่วยงาน เช่น ระบบการ ทำงาน	43 (30.7)	56 (40.0)	37 (26.4)	4 (2.9)	0 (0)	3.99	0.83	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ กล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับ บุคคลภายนอก	62 (44.3)	49 (35.0)	26 (18.6)	3 (2.1)	0 (0)	4.21	0.82	มาก
5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติมี ความหมาย และสำคัญกับ การปฏิบัติงานของท่าน	40 (28.6)	61 (43.6)	39 (27.9)	0 (0)	0 (0)	4.01	0.75	มาก
รวม						4.03	0.80	มาก

2.3 ด้านบรรทัดฐาน ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกกับองค์การโดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 4



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
ในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านบรรทัดฐาน (n = 140)

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
1. ท่านเต็มใจที่จะใช้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	40 (28.6)	54 (38.6)	44 (31.4)	1 (0.7)	1 (0.7)	3.94	0.83	มาก
2. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียง ของหน่วยงาน	49 (35.0)	52 (37.1)	36 (25.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	4.04	0.86	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานอย่างสุด ความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับ ค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	33 (23.6)	70 (50.0)	30 (21.4)	6 (4.3)	1 (0.7)	3.91	0.83	มาก
4. ท่านมีความตั้งใจทำงานที่ รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมี อุปสรรค	36 (25.7)	72 (51.4)	29 (20.7)	3 (2.1)	0 (0)	4.01	0.74	มาก
5. ท่านเต็มใจทำงาน เมื่อได้รับ มอบหมายงานนอกเหนือจาก งานในหน้าที่รับผิดชอบ	34 (24.3)	69 (49.3)	33 (23.6)	4 (2.9)	0 (0)	3.95	0.77	มาก
ภาพรวม						3.97	0.81	มาก

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และ
แผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อ
องค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Sig = 0.14) ดังแสดงในตารางที่ 5



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามเพศ
(n = 140)

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ชาย	45	3.99	0.50	0.05	0.14
หญิง	95	3.99	0.42		

3.2 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD เพื่อหาอายุคู่ใดที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD

(n = 140)

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
ไม่เกิน 30 ปี	3.71	-	-	*	*
31 – 40 ปี	3.75		-	*	*
41 – 50 ปี	4.11			-	*
51 – 60 ปี	4.47				-

3.3 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา) กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Sig = 0.47) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 140)

ระดับการศึกษา	Df	SS	MS	F	Sig
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.305	0.152	0.762	0.47
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	137	27.394	0.200		
รวม	139	27.699			



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

3.4 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส) กับความผูกพันต่อการการของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($Sig = 0.16$) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความผูกพันต่อการการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 140)

สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
โสด	58	3.92	0.43	1.65	0.16
สมรส	82	4.04	0.46		

3.5 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน) กับความผูกพันต่อการการของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD เพื่อหาอายุงานคู่ใดที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อการการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD

(n = 140)

อายุงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	21 - 25 ปี	26 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
ไม่เกิน 5 ปี	3.64	-	-	*	*	*	*	*
6 - 10 ปี	3.68		-	*	*	*	*	*
11 - 15 ปี	3.88			-	*	*	*	*
16 - 20 ปี	4.44				-	*	-	-
21 - 25 ปี	4.14					-	*	*
26 - 30 ปี	4.58						-	-
31 ปีขึ้นไป	4.62							-

3.6 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (ตำแหน่งงาน) กับความผูกพันต่อการการของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD เพื่อหาตำแหน่งงานคู่ใดที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 10



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD

(n = 140)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
ข้าราชการ	4.09	-	*	-
พนักงานราชการ	3.68		-	-
ลูกจ้างประจำ	3.93			-

3.7 ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (รายได้ต่อเดือน) กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสมมติฐาน พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีของ LSD เพื่อหาตำแหน่งงานคู่ใดที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD

(n = 140)

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	40,001 – 50,000 บาท	50,001 – 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	0	-	-	-	-	-	-	-
10,001 – 20,000 บาท	3.63		-	*	*	*	*	*
20,001 – 30,000 บาท	3.82			-	*	*	*	*
30,001 – 40,000 บาท	3.97				-	*	*	*
40,001 – 50,000 บาท	4.40					-	-	-
50,001 – 60,000 บาท	4.54						-	-
60,001 บาทขึ้นไป	4.63							-

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

บุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี และมีอายุงาน 11 – 15 ปี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่และเริ่มทำงานไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ เมื่อไม่ได้เป็นข้าราชการ ทำให้มีการสอบเข้า เพื่อทำงานของหน่วยราชการอื่นๆ และเมื่อโอกาสได้รับการสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้ จึงลาออกจากราชการจากของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไปยังหน่วยงานอื่นๆของรัฐที่สอบบรรจุได้ รวมถึงมีข้าราชการที่สอบบรรจุในส่วนกลางตอนแรกได้ มีความประสงค์ต้องการโอนย้ายสถานที่ปฏิบัติงานกลับภูมิลำเนาเดิม และบางส่วนลาออกจากราชการ เพื่อทำธุรกิจส่วนตัว หรือทำงานเอกชน ทำให้ต้องเปิดรับข้าราชการและพนักงานราชการบรรจุใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องของการทำงาน และเกิดอุปสรรคในการทำงานขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่พร้อมจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด พร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงรักษาระดับมาตรฐานและภาพลักษณ์ขององค์กรให้คงอยู่ต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ วิเวโก (2555) จุฑาทิพย์ หอยนกคง (2556) วรรณวิษ ดวงภมร (2556) พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส) มีความผูกพันไม่ต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ระดับการศึกษาต่างๆ โสดหรือสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่เหมือนกันและไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยบุคคล (อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน) มีความผูกพันต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุหรืออายุงานที่น้อยช้ำมากหรือมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ หรือมีรายได้ต่อเดือนสูง สภาวะความเป็นผู้นำ จะเป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูง ตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีความมั่นคงทางอาชีพและฐานะทางการเงิน และมีความภาคภูมิใจในการทำงานพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ วิเวโก (2555) จิราพร ขำฉัตร (2557) อุทุมพร มากมี (2557)



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12
The 12th STOU National Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการดำรงชีวิตด้านบรรทัดฐานน้อยที่สุด ดังนั้นองค์การควรจัดการสัมมนาหรือไปศึกษาดูงานสถานที่ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ ของกระทรวง หรือของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ต่างๆ และเห็นคุณค่าความสำคัญของภาระงาน หน้าที่ขององค์การ ที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข เพื่อขับเคลื่อนกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์การและของประเทศด้านสาธารณสุข ซึ่งการที่องค์การเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์การอย่างเต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจกับงานที่รับผิดชอบ

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี อายุงานไม่เกิน 5 ปี ตำแหน่งงานพนักงานราชการ และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีความผูกพันต่อการดำรงชีวิตน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ เริ่มเข้าทำงาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญโดยการสร้างกิจกรรมหรือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มบุคลากรขององค์การทุกช่วงอายุ และควรมีสวัสดิการหรือกองทุนขององค์การที่ช่วยเหลือบุคลากรในองค์การในด้านต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2564). ทำเนียบเจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.

ค้นจาก http://bps.moph.go.th/new_bps/node/158

จิราพร ขำฉัตร. (2557). ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยา.

(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, พระนครศรีอยุธยา.

จุฑาทิพย์ หอยนกก. (2556). ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง.

(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

จุฑามาศ วิเวโก. (2555). ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลนายายอาม จังหวัดจันทบุรี.

(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

พิญญาณ์ เต่งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค.

(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

วรรณวนิช ดวงมร. (2562). ความผูกพันต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน).

(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

อุทุมพร มากมี. (2557). ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อวิทยาลัยชุมชนพื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้.

(วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ, ปทุมธานี.