

ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดหนองบัวลำภู

Factors Affecting to the Staff's Organization Commitment at health Ministry in Nong Bua Lamphu

นันทน์ภัท ปัชชามุล (Nunnaphat Patchamool)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 170 คน จากประชากรทั้งหมด 227 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 คะแนน (S.D.=0.44) ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 คะแนน (S.D.=0.52) และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.67 คะแนน (S.D.=0.57) ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านทุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต และปัจจัยด้านความยอมรับนับถือ ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถรวมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 70.0 ($R^2 = 0.700$, p -value <0.001) โดยผลการวิจัยในครั้งนี้หน่วยงานสาธารณสุขสามารถนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study Motivation and Happiness in work that affect to the staff's organization commitment at health ministry in Nong Bua Lamphu province, Thailand. The samples were 170 personnel randomly selected by stratified random sampling from the 227 population. Data distribution was performed by descriptive statistics and stepwise multiple linear regressions were also utilized. The results showed that the level of motivation was high (3.69 ± 0.44) and the level of happiness in work was moderate (3.49 ± 0.52) and the level of organization commitment was high (3.67 ± 0.57). There were six factors chosen

¹ Correspondent author: neeny_rtmu36@yahoo.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

into the predict model at statistically significant level of 0.05. These were: recognition, supervision, personal life, life satisfaction, work satisfaction and positive effect. Together, these six factors could predict the staff's organization commitment at health ministry in Nong Bua Lamphu province at 70.0 percent ($R^2 = 0.700$, p -value < 0.001). Public health organization can be using the results of this study to make plan to improve and develop of the staff's organization commitment

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความสุขในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพัน

Keywords: Motivation, Happiness in work, Commitment

บทนำ

บุคลากรทางสาธารณสุขถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนางานด้านสาธารณสุข การที่องค์กรจะได้คนที่มีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กร จะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมากนับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้นดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือการสรรหาคนดีมีฝีมืออยู่กับองค์กรและเมื่อได้มาแล้วจะอย่างไรจึงจะพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ในปี 2556 ได้มีการบรรจุลูกจ้างชั่วคราวทุกสายงานเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจการทำงานของบุคลากรที่ยังไม่บรรจุเป็นข้าราชการ และในปี 2557 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้แจ้งจัดสรรตำแหน่งข้าราชการในเขตสุขภาพจัดตำแหน่งลงจังหวัดในเขตสุขภาพเพื่อคัดเลือกบรรจุลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท [1] โดยทำการแบ่งบรรจุเป็นสองรอบ ซึ่งในการบรรจุในครั้งแรก อาจมีบุคลากรบางคนไม่พึงพอใจในเกณฑ์การคัดเลือก ในปี 2558 ทั้งนี้ ก.พ. ได้มีคำสั่งยกเลิกการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการและเจ้าพนักงาน

สาธารณสุขปฏิบัติงาน [2] ทำให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งดังกล่าว ไม่พึงพอใจเกิดการต่อต้านร้องเรียน สุดท้ายอาจทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกได้

ความยึดมั่นผูกพันถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจปฏิบัติภารกิจขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร [3] และพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง [4] ในการที่จะทำให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) มีความยึดมั่นในองค์กร นั้นต้องอาศัยปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย แรงจูงใจ และความสุขในการทำงาน

แรงจูงใจ คือความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้าน

ประกอบไปด้วย 1) เงินเดือนค่าตอบแทน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) นโยบายและการบริหาร 5) สภาพการปฏิบัติงาน 6) สภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นส่วนตัว [5] นอกจากนี้แรงจูงใจแล้ว ยังพบว่า ความสุขในการทำงานก็มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความสุขในการทำงานคือความพึงพอใจทั้งในชีวิตและเป้าหมายหลักของชีวิตรวมถึงประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต ความสุขของแต่ละคนที่เกิดขึ้นมีหลายอย่างที่แตกต่างกันปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ [6] จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาการยอมรับนับถือในผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ [7] และความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์มีความรักและผูกพันต่อองค์การ [8]

จังหวัดหนองบัวลำภูประกอบด้วย 6 อำเภอเป็นพื้นที่กั้นดง 1 อำเภอ มีบุคลากรทางด้านสาธารณสุขทุกวิชาชีพ มาบรรจุเพื่อปฏิบัติงาน แต่มีบางส่วนยังไม่บรรจุเป็นข้าราชการ แต่ก็ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในปี 2556 ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น แต่ก็ยังมีการย้ายและลาออกของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เห็นได้จากการย้ายลาออกของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู ในปี 2556-2557 มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขลาออกร้อยละ 19.8 [9] ซึ่งส่งผลให้จังหวัดหนองบัวลำภูขาดบุคลากรในการทำงาน เพิ่มภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพที่ขาดแคลนมากขึ้น หากมีการศึกษานี้จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการกำหนดแนวทาง วางแผน ปรับปรุง พนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ลดการโยกย้าย ลาออก หรือเปลี่ยนงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. ระดับแรงจูงใจระดับความสุขในการทำงานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู
3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 227 คน [10] และกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู 170 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุของ Cohen ในปี 1988 ดังนี้ [11]

$$n = \frac{\lambda(1-R_{y/x}^2)}{R_{y/x}^2}$$

เมื่อกำหนดให้ n คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

λ คือ The Function of effective Size
ได้จากการเปิดตารางของโคเฮน
ที่ Power of Test = 0.80 และ
 $\alpha = 0.05$ โดย

u = จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ เท่ากับ 17 ตัวแปร

V = ค่าที่ได้จาก $N - u - 1$ นำค่า v ไปเปิดตารางโคเฮน จะได้ค่า λ

N = จำนวนประชากร

แทนค่า $V = 227 - 17 - 1 = 209$

จากนั้นนำค่า v ที่ได้ซึ่งเท่ากับ 209 ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ได้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุดไปเปิดตาราง Cohen (Power of Test = 0.80, $\alpha = 0.05$, $V = 209$) จะได้ค่า $\lambda = 27.1$ จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง $R^2_{y/x}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อธิบายสมการถดถอยจากงานวิจัยที่ผ่านมา [12] ซึ่งใกล้เคียงกับเรื่องที่ศึกษาโดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อธิบายสมการถดถอย เท่ากับ 0.508 คำนวณขนาดตัวอย่างได้เท่ากับ 27 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างน้อย ผู้วิจัยจึงใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Nunnally and Bernstein [13] ขนาดตัวอย่าง 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมด 17 ตัว ผู้วิจัยจึงได้ขนาดตัวอย่าง 170 ตัวอย่าง ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 170 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งในการสุ่มผู้วิจัยจะทำการเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างต่อกลุ่มประชากรของแต่ละตำแหน่ง (ดังตารางที่ 1) แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละตำแหน่ง จนได้จำนวน 170 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) มีทั้งหมด 5 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็น Nominal scale อายุ และรายได้

เป็น Ratio scale ส่วนที่ 2 แบบคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ทุกด้านเป็น Interval scale ส่วนที่ 3 แบบคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ทุกด้านเป็น Interval scale ส่วนที่ 4 แบบคำถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทุกด้านเป็น Interval scale โดยส่วนที่ 2 ถึง 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ [14] โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ตอบมากที่สุดให้ 5 คะแนน ตอบมากให้ 4 คะแนน ตอบปานกลางให้ 3 คะแนน ตอบน้อยให้ 2 คะแนน และตอบน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ส่วนในข้อคำถามเชิงลบ เกณฑ์การให้คะแนน ตอบน้อยที่สุดให้ 5 คะแนน ตอบน้อยให้ 4 คะแนน ตอบปานกลางให้ 3 คะแนน ตอบมากให้ 2 คะแนน และตอบมากที่สุดให้ 1 คะแนน ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้เครื่องมือกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเลย จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานใกล้เคียงและพื้นที่ติดต่อกัน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราซ (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.94 ตัวแปรแรงจูงใจเท่ากับ 0.98 ตัวแปรความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.92 และภาพรวม ทั้ง 3 ตัวแปรที่ศึกษาเท่ากับ 0.97 โดยค่าความเที่ยงที่เชื่อถือได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา

ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุमानาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [15]

ระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50– 5.00

ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50– 4.49

ระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50– 3.49

ระดับน้อย มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50– 2.49

ระดับน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson Kirk W. [16] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง $+1$ แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relation ship)
$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relation ship)
$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship)
$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship)
$r = \pm 1$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559 เลขที่ HE 582325

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.7 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21– 25 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 อายุเฉลี่ย 26.09 ปี (S.D. = 2.63) อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 34 ปี สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 79.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.3 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 41.8 รายได้เฉลี่ยเดือนละ 19,239.15 บาท (S.D. = 6,644.6) รายได้ต่ำสุด 8,985 บาท/เดือน รายได้สูงสุด 37,150 บาท/เดือน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 1 – 2 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 มีค่ามัธยฐานที่ 3 ปี (S.D.=1.82) ปฏิบัติงานสูงสุด 7 ปี ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี

2. ระดับแรงจูงใจของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดหนองบัวลำภู

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.44) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.44) แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในส่วนของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.69) อยู่ใน

ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D.=0.75) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.54) ส่วนของปัจจัยค้ำจุน พบว่าด้านสภาพของวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D.=0.73) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.53) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.74 (S.D.=0.93) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.35 (S.D.=0.75)

3. ระดับความสุขในการทำงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.64) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงานค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=0.59) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านอารมณ์ทางลบ ซึ่งมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D.=0.78)

4. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

เมื่อพิจารณาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.59) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.63) อยู่ในระดับ

มาก และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D.=0.74)

5. แรงงใจ ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแรงงใจและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ดังตารางที่ 2) พบว่า

แรงงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงงใจ ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับความสุขในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.741, p - \text{value} < 0.001, r = 0.764, p - \text{value} < 0.001$ $r = 0.584, p - \text{value} < 0.001$ ตามลำดับ)

ปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ($r = 0.429, p - \text{value} < 0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.359, p - \text{value} < 0.001$) ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.395, p - \text{value} < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.443, p - \text{value} < 0.001$) และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($r = 0.470, p - \text{value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยค้ำจุนรายด้าน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.713, p - \text{value} < 0.001$) และพบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ($r = 0.492, p - \text{value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.595, p - \text{value} < 0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.517, p - \text{value} < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.568, p - \text{value} < 0.001$) ด้านสภาพภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.530, p - \text{value} < 0.001$) ด้านสภาพของวิชาชีพ ($r = 0.555, p - \text{value} < 0.001$) และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.543, p - \text{value} < 0.001$)

ความสุขในการทำงาน พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.780, p - \text{value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานและด้านอารมณ์ทางบวก มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.704, p - \text{value} < 0.001, r = 0.738, p - \text{value} < 0.001$) และพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($r=0.680, p - \text{value}<0.001$) และด้านอารมณ์ทางลบ ($r=0.416, p - \text{value}<0.001$)

6. แรงจูงใจ ความสุขในการทำงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการคือ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ($p - \text{value}=0.034$) ปัจจัยจูงใจด้านการปกครอง

บังคับบัญชา ($p - \text{value}=0.009$) ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($p - \text{value}<0.001$) ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ($p - \text{value}<0.033$) ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ($p - \text{value} < 0.009$) ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก ($p - \text{value}<0.001$) และสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ และแทนค่าในสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.270 + (0.247) (\text{ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก}) + (0.175) (\text{ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน}) + (0.180) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว}) + (0.109) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา}) + (0.132) (\text{ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต}) + (0.102) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ})$$

ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Y) เพิ่มขึ้น 0.247, 0.175, 0.180, 0.109, 0.132 และ 0.102 หน่วยตามลำดับ โดยมีค่าคงที่สมการทำนาย 0.270 ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ 70.0 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

7. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด จากแบบสอบถามทั้งหมด 170 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 35.29

โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจด้านปัจจัย
ค่าจ้างด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ร้อยละ 71.67
รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านโอกาส
ความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 44.67 สาเหตุเนื่องมาจาก
หน่วยงานยังมีเป้าหมายในการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน
การจัดสรรตำแหน่งในการบรรจุที่มีน้อย และการจ่าย
ค่าตอบแทนมีความล่าช้า

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจและความสุข
ในการทำงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู
โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า
ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู
คือ ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางบวก ความ
สุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยค่าจ้าง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค่าจ้างด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา ความสุขในการทำงานด้านความ
พึงพอใจในชีวิต และปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ
จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกัน
พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ร้อยละ
70.0 อันเนื่องมาจาก พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
มีหลากหลายในตำแหน่ง ในการให้ความสำคัญจึง
แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานด้านอารมณ์
ทางบวก ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น การยิ้มแย้ม
สดใกับการทำงาน การมีความสุขในการปฏิบัติงาน
การรับรู้ถึงความดีงามคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ และ
การเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ มีผลต่อความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์การ ยังพบว่าความสุขในการทำงาน
ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต
และปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความ
สำคัญอย่างมากต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งทั้ง 3 ด้านจะส่งผลต่อ
การปฏิบัติงาน รวมถึงความนึกคิดที่จะลาออก โยกย้าย

ยังพบอีกว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านการปกครองบังคับบัญชามี
ผลต่อความยึดมั่นผูกพัน โดยเฉพาะเรื่องความยุติธรรม
การกระจายงานและการมอบหมายงาน และปัจจัยจูงใจ
ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับการชมเชย ยกย่อง
ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชา และ
เพื่อนร่วมงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับที่มี
ผู้ศึกษาไว้แล้วพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรทางสาธารณสุข ได้แก่ การยอมรับนับถือ
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การปกครองบังคับบัญชา
[6, 17-18] ยังพบว่าความสุขในการทำงานมีผลต่อ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทาง
สาธารณสุข ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจ
ในงาน [8, 19-20]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล
ทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมให้
หน่วยงานมีการประเมินความสุขในการทำงานของ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการวางแผน
และการพัฒนาบุคลากร

2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล
ทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมีการกำหนด
แนวทางในการปฏิบัติงาน แนวทางการจ่ายเงินเดือน
ค่าตอบแทนที่เหมาะสม กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง
ตามโครงสร้างหน่วยงาน ให้โอกาสในการศึกษาต่อหรือ
ศึกษาดูงานเพิ่มเติม เพื่อให้มีชีวิตที่ดี ได้การยอมรับ
นับถือ และส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
และมีประสิทธิภาพ

3) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล
ทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรส่งเสริมและกระตุ้น
ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เกิดแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน
เพื่อมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
- 2) ควรมีการศึกษาการจัดสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนเพื่อทำวิทยานิพนธ์และโอกาสแลกเปลี่ยนงานวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Ministry of Public Health. Qualifying for filling vacancies allocated temporary employees of the Ministry of Health staff. Bangkok: Ministry of Health. 2014; [Copier papers]. Thai.
2. Ministry of Public Health. The Office of the Civil Service Commission ordered the cancellation the appointment in Health officer. Bangkok: Ministry of Health. 2015; [Copier papers]. Thai.
3. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. American Journal of Sociology. 1983; 88, 1315–1317.
4. Brito DM. Organisation and professional commitment: The influence in nurse' organisation citizenship behaviours. Tekhne. 2015; 36, 1–10.
5. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New York: Transaction Publisher; 2010.
6. Diener. Subjective well-being. Psychological Bulletin. 1984; 95(3), 542–575.

7. Khamphim J, Bouphan P. Motivation Affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub-District Promoting Hospitals in the Public Health Region 10. Thai Dental Nurse Journal. 2013; 24(1), 24–25. Thai.
8. Stefnie M, et al. Surgeone' work engagement: Influencing factors and relationship to job and life satisfaction. The Surgeon, 12. 2014; 181–190.
9. Nong Bua Lamphu Provincial Health Office. Resignation of Employees document: Nong Bua Lamphu Provincial Health Office. 2015; [Copier papers]. Thai.
10. Nong Bua Lamphu Provincial Health Office. Ministry of Public Employees document Nong Bua Lamphu: Nong Bua Lamphu Provincial Health Office. 2015; [Copier papers]. Thai.
11. Cohen j. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nded. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
12. Krongtheaw S, Sujirarut D. Factor influenced organizational commitment of nurses in emergency units, public university hospitals in the central region. Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok. 2012; 28(2), 55–63. Thai.
13. Jirawatkul A, Laopaiboon M, Khiewyoo J, Thavornpitak Y, Chokkanatitak J, Thinkhamrop B, et al. Biostatistics. Khon Kaen: Department of biostatistics and demography, Faculty of public health, Khon Kaen University; 2008. Thai.
14. Likert R. The human organization: Its management and value. New York: McGraw–Hill. 1976.
15. Chantrasuwan S, Boutuan S. Research methodology in Social Science. Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kean University; 2004. Thai.

16. Elifson K. Fundamental of Social Statistic. International Edition. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
17. Bouphan J, Bouphan P, Kompor P. Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community hospital of the Public Health Region 12. KKU Res J. 2011;16(6): 679-692. Thai.
18. Suwannaphan K, Bouphan P. Motivation and Organiztional support Affecting the performance Through position of Subdistrict Public Health Officers in Nong Khai province. KKU Res J. 2550; 7(4), 58-70. Thai.
19. Velickovic VM, Visnjic A, Jovic S, Radulovic O, Sargic C, Mihajlovic J, et al. Organizational commitment and job satisfaction among nurse in Serbia: A factor analysis. Nurs Outlook. 2014; 62(6), 415-427.
20. Chen F, et al. Impact of satisfactions with psychological reward and pay on Chinese nurse' work attitudes. Applied Nursing Research. 2015; 28(4), 29-34.

ตารางที่ 1 สัดส่วนประชากรที่ศึกษาและจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง(คน)
1	เภสัชกร	12	9
2	นักเทคนิคการแพทย์	6	5
3	พยาบาลวิชาชีพ	95	71
4	นักวิชาการสาธารณสุข	57	43
5	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	25	19
6	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	22	16
7	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	10	7
รวม		227	170

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดหนองบัวลำภู

แรงจูงใจและความสุขในการทำงาน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.741	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.584	<0.001	ปานกลาง
ความสำเร็จในการทำงาน	0.429	<0.001	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	0.359	<0.001	ปานกลาง
ลักษณะของงาน	0.395	<0.001	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.443	<0.001	ปานกลาง
โอกาสความก้าวหน้าในงาน	0.470	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.764	<0.001	สูง
เงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.492	<0.001	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.595	<0.001	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.517	<0.001	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	0.568	<0.001	ปานกลาง
สถานภาพการปฏิบัติงาน	0.530	<0.001	ปานกลาง
สถานภาพของวิชาชีพ	0.555	<0.001	ปานกลาง
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.453	<0.001	ปานกลาง
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.713	<0.001	สูง
ความสุขในการทำงาน	0.780	<0.001	สูง
ความพึงพอใจในชีวิต	0.680	<0.001	ปานกลาง
ความพึงพอใจในงาน	0.704	<0.001	สูง
อารมณ์ทางบวก	0.738	<0.001	สูง
อารมณ์ทางลบ	0.416	<0.001	ปานกลาง

ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

[illegible]