

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

สุวรรณี โกเมศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สุวรรณี โกเมศ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรสาขารณสุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังขกรรม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย หอมจำปา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังขกรรม)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปวีณา มีประดิษฐ์)

คณะสาขารณสุศาสตร้อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรสาขารณสุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะสาขารณสุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2554

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ดันวัฒนกุล และรองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังขธรรม ที่ได้สละ
เวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะรวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจ ตลอดจนแก้ไข
ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความ
กรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้
กรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ
อาจารย์วิทยาลัทธิการสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามและ
ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้และให้กำลังใจในการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณ
เพื่อนร่วมชั้นเรียนหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือตลอดมา
ความดีและผลประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแก่ บิดา มารดา ที่
ได้ให้การอบรมสั่งสอนและบุคคลในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ สนับสนุนจนสำเร็จการศึกษาตาม
หลักสูตรในครั้งนี้

สุวรรณี โกเมศ

50923927 : ส.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร / วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร / สถาบันพระบรมราชชนก

สุวรรณดี โกเมศ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF INSTRUCTORS IN SIRINDHORN COLLEGE OF PUBLIC HEALTH, PRABOROMMARAJCHANOK INSTITUTE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH.) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: วสุธร ดันวัฒนกุล, Ph.D.; กุหลาบ รัดนัสธรรม D.P.H. 125 หน้า ปี พ.ศ. 2554.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความผูกพันในองค์กรชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณและสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกอยู่ในระดับมากร้อยละ 54.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร(Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ อายุ (X_1), ภาวะผู้นำของหัวหน้า (X_2), ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร (X_3), ความท้าทายของงาน (X_4) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง (X_5) ได้ร้อยละ 67.00 ดังสมการพยากรณ์ดังนี้ $Y = 0.224 (A) + 0.290 (X_1) + 0.207 (X_2) + 0.190 (X_3) + 0.203 (X_4)$

50923927 : M.P.H (PUBLIC HEALTH)

KEYWORDS : ORGANIZATIONAL COMMITMENT / SIRINDHORN COLLEGE OF PUBLIC HEALTH / PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE FOR HEALTH WORKFORCE DEVELOPMENT

SUWANNE KOMES : FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF INSTRUCTORS IN SIRINDHORN COLLEGE OF PUBLIC HEALTH, PRABOROMMARAJCHANOK INSTITUTE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH. ADVISORY COMMITTEE: VASUTON TANVATANAKUL, Ph.D., KOOLARB RADTANASUDJATUM, D.P.H., 125 P. 2011

The purpose of the study was to determine factors affecting and could predict personal characteristics, organizational characteristics, job characteristics, work experiences and organizational commitment of instructors in Sirindhorn College of Public Health. Samples of the study were 191 instructors of Sirindhorn College of Public Health. The research instrument used for collecting the data was a five level rating scale questionnaire. Analysis statistics were mean, standard deviation, simple correlation and stepwise multiple regression. Research results found as follows:

Organizational commitment of instructors in Sirindhorn College of Public Health, Praboromarajchanok had a high level of commitment toward their organization at 54.5 percent. Factors which statistically significant ($p\text{-value} < 0.05$) positively affecting organization commitment was personal characteristics including age, education, length of work had positively affected. Whereas, the position of work had an adverse affect. Organizational characteristics factors was leadership, creditability of organizational and administrative participation had positively affected. Job characteristics factors was job autonomy, job dimensions, job challenge and feedback had positively affected. A work experience factors was personal on self significant towards organization, reliability and trust on organization, relationship with peer and group attitudes on organization had positively affected. Factors that predicted organizational commitment of instructors in Sirindhorn College of Public Health (Y) were age (A) , leadership (X_1) , creditability of organizational (X_2) , job challenge (X_6) and reliability and trust on organization (X_9) at 67.00 percent. The prediction equation was shown as follow. $Y = 0.224 (A) + 0.290 (X_1) + 0.207 (X_2) + 0.190 (X_6) + 0.203 (X_9)$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ก
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ความหมาย และองค์ประกอบขององค์การ	11
ความเป็นมาของสถาบันพระบรมราชชนก และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ...	16
ความหมายของความผูกพันในองค์การ	25
ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การ	26
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์การ	27
ผลของความผูกพันกับองค์การ	37
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
รูปแบบการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4 ผลการวิจัย	65
ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์	66
ปัจจัยลักษณะองค์การ	67
ปัจจัยลักษณะงาน	70
ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานจำแนกรายข้อ	73
ปัจจัยความผูกพันในองค์การ	75
ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน.....	78
ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุขจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	84
ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจากปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ ในการทำงาน	87
ผลการหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์การ จากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน	91
การหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การรายด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	98
สรุปผลการวิจัย	98
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	109
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก.....	117
ประวัติย่อของผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลของความยึดมั่นผูกพันในองค์การในระดับต่าง ๆ	38
2 การกำหนดประชากรและตัวอย่างในการศึกษา	58
3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	61
4 จำนวนและร้อยละของอาจารย์จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่	66
5 จำนวนและร้อยละของปัจจัยลักษณะองค์การ	68
6 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ โดยรวม	69
7 จำนวนและร้อยละของปัจจัยลักษณะงาน	71
8 จำนวนและร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำแนกตามระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวม	72
9 จำนวนและร้อยละของปัจจัยประสบการณ์การทำงาน	74
10 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินธร จำแนกตามระดับ โดยรวม	75
11 จำนวนและร้อยละของความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ..	76
12 จำนวนและร้อยละของความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินธร โดยรวม	77
13 ปัจจัยความสัมพันธ์ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การรายด้านและ โดยรวม ..	80
14 ปัจจัยความสัมพันธ์ลักษณะองค์การกับความผูกพันในองค์การรายด้านและ โดยรวม ..	81
15 ปัจจัยความสัมพันธ์ ลักษณะงานกับความผูกพันในองค์การรายด้านและ โดยรวม	82
16 ปัจจัยความสัมพันธ์ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันในองค์การรายด้านและ โดยรวม ...	84
17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของ อาจารย์	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร..... 86
19	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ..... 88
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพันในองค์การ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ..... 90
21	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ..... 91
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า t และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ..... 93
23	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรตามที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ..... 94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนายในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตัวทำนาย (SE.b) ค่า b และค่าคงที่ของการทำนายความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 96

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ.....	15
3 โครงสร้างองค์การ สถาบันพระบรมราชชนก.....	24
4 แบบจำลองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ ของMowday, Porter & Steers.....	40