

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย: กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย ภูมิศึกษา จังหวัด
สุราษฎร์ธานี

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PUBLIC HEALTH PERSONNEL IN PRIMARY
CARE UNITS: A CASE STUDY IN SURATTHANI PROVINCE

อุทัยวรรณ ช่วยตน 5236201 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., วงเดือน ปั่นดี, ศ.ด.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบอรรถาธิบาย เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริงในสถานีนามัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 202 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม - 15 เมษายน 2554 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสคู่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยโดยเฉลี่ย 6.5 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 80.2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 74.8 และพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.310, p < 0.01$)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยคือ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นความผูกพันต่อองค์กร ด้วยใจ ควรพิจารณาระบบสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร พิจารณาการให้รางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน และควรสร้างความโปร่งใสในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้เพื่อหาหนทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรให้นานที่สุด เพื่อผลสัมฤทธิ์สูงสุดขององค์กร

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / ความยุติธรรมในองค์กร / เจ้าหน้าที่สาธารณสุข / สถานีนามัย

**THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PUBLIC HEALTH PERSONNEL
IN PRIMARY CARE UNITS: A CASE STUDY IN SURATTHANI PROVINCE**

UTHAIWAN CHUYTHON 5236201 PPHP/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN
PANDII, Dr.P.H.**ABSTRACT**

This explanatory research assesses organizational commitment and factors relating the commitment of public health personnel working in health centers in Suratthani Province. The study population were 202 public health personnel who had worked in health centers for not less than 6 months. Questionnaires were used to collect data between 1st March – 15 April 2011. Pearson's Correlation Coefficient was employed for statistical analysis.

The study found that the majority of the studied population were female, married, held the position of public health technical office and, had a bachelor degree. Average working duration in the health center was 6.5 years. The over-all and by-aspect organizational commitment were at the medium level. The average over-all organizational commitment was 80.2. The over-all perception of organizational justice was high with an average value of 74.8. The study found that the perception of justice in the organization had a positively medium relationship with organizational commitment ($r = 0.310$, $P < 0.01$). The recommendations from the research are as follows:

The organizational culture which focuses upon organizational commitment with spiritual loyalty should be created. The organizational welfare system should be truly beneficial to the majority of the personnel, the reward system should not emphasize only monetary rewards. The rewarding criteria should be transparent to all so that quality personnel could be retained to create the highest organization effectiveness.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT /
ORGANIZATIONAL JUSTICE / PUBLIC HEALTH PERSONNEL /
HEALTH CENTERS

126 pages