

ปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองความไม่พึงพอใจในงาน ของผู้บริหารระดับต้น
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

จรัสวรรณ เอกอุ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2557

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองความไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารระดับต้น กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

FACTORS AFFECTING TO JOB DISSATISFACTION RESPONSE OF THE FIRST LINE MANAGER, BUREAU OF DISEASE CONTROL, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

จีรวรรณ เอกอุ 5336838 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ญุฑิตา อินทรประสงค์, พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), จุฑาธิป สีลบุตร, พร.ค.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยอรรถาธิบายโดยใช้วิธีการสำรวจเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ความอิสระในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับการตอบสนองต่อความไม่พึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับต้น จำนวนทั้งหมด 175 คน จาก 22 หน่วยงาน 12 สำนัก 2 สถาบัน สังกัดกรมควบคุมโรคกระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทน ความอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความคิดที่จะลาออกจากองค์กร รวมทั้ง ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความคิดที่จะลาออกจากองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเพิกเฉยต่อองค์กร รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเพิกเฉยต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านการอยู่ต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเพิกเฉยต่อองค์กร

ผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารระดับสูงของกรมควบคุมโรคควรให้ผู้บริหารระดับต้นเข้ามีส่วนร่วมคิดหาแนวทางกำหนดนโยบาย มีโอกาสร่วมคิด และตัดสินใจร่วมกันภายในขอบเขต จัดการอบรมเกี่ยวกับการออกแบบงาน รวมทั้งจัดการบริหารงานโดยใช้การเดิน (Management Walking Around) และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

คำสำคัญ: ค่าตอบแทน / ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ / ความอิสระในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับการตอบสนองต่อความไม่พึงพอใจในงาน / ความคิดที่จะลาออก / การแสดงความคิดเห็น / ความจงรักภักดีต่อองค์กร / การเพิกเฉยต่อองค์กร

FACTORS AFFECTING JOB DISSATISFACTION RESPONSE OF FIRST LINE MANAGERS, BUREAU OF DISEASE CONTROL, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, THAILAND

JEERAWAN EK-U 5336838 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (DEVELOPMENT ADMINISTRATION), JUTHATIPSEELABUTRA, Ph.D.

ABSTRACT

This research was explanatory research to find out the association between compensation, role conflict, autonomy, and organizational commitment with response to job dissatisfaction. The Sample group was composed of 175 front line managers in 22 departments, 12 offices and 2 institutes under the ministry of public health. Data were collected by using a questionnaire. Pearson-product moment correlation coefficient was used to analyze statistics.

The results show that compensation and autonomy have a positive association with loyalty but have a negative association with exit. Affective commitment has a negative association with exit. Role conflict has a positive association with loyalty but has a negative association with neglect. Affective commitment has a negative association with neglect and normative commitment has a positive association with loyalty. Continuance commitment has a positive association with neglect.

According to this research, higher administrators should allow front line managers to participate in policy setting, thinking, and making decisions within the scope of their work. Administrators should provide job design training and establish management by walking around (MWA) and set standard working procedures.

KEY WORDS: COMPENSATION / ROLE CONFLICT / AUTONOMY / ORGANIZATIONAL COMMITMENT / JOB DISSATISFACTION / EXIT / VOICE / LOYALTY / NEGLECT

187 pages