

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์



รินทร์ลภัส อรรถเชียรไชย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF STAFF AT NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH,
DEPARTMENT OF MEDICAL SCIENCES

รินทร์ภัส อรรถเชียรไชย 5136363 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สุธี อยู่สถาพร, D en D (REGIME 1984) (HONORS), ปรัชดา ตรีเดช, ศ.ค.,
สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จำนวน 149 ราย ได้รับแบบสอบถาม
คืน 144 ราย (ร้อยละ 96.64) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน-
ตุลาคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สถิติไคสแควร์ (Chi-
square) และสถิติถดถอยเชิงพหุ Multiple regression analysis แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่าง
เต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ใน
ระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ $p < 0.05$ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.374, p < 0.001$) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้าง
ต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.385, p < 0.001$) และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและ
บรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความผูกพัน ต่อองค์กร ได้ถูกต้องร้อยละ 18.50 ($r = 0.374, r = 0.385 p < 0.001$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าใน
สายอาชีพตามความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการสอดแทรกวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลงไปใน
ทุกๆ กิจกรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองโดย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นกัน
ได้อย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร / วัฒนธรรมองค์กร / บรรยากาศองค์กร

ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF STAFF AT NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH, DEPARTMENT OF MEDICAL SCIENCES**RINRAPAS AUTTHATEINCHAI 5136363 PHPH/M****M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION****THESIS ADVISORY COMMITTEE: SUTHEE USATHAPORN, D en D (REGIME 1984) (HONORS), PIYATHIDA TRIDETH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI, Ph.D. (TROPICAL MEDICINE)****ABSTRACT**

This study was descriptive research with the objective of explaining organizational culture, organizational climate and organizational commitment of 149 personnel of the National Institute of Health Research. The research tool was a questionnaire, with data collected during September - October 2556 B.E. There were 144 returned questionnaires (96.64%) The data were statistically analyzed by using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, Chi-square statistics and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The study found that the level of overall organizational commitment of the studied sample was medium. Analysis per aspect found that acceptance of organization values and goals, including willingness to fully work for the organization were at a high level, while the aspect of the desire to retain membership in the organization was at a medium level. The personal characteristics of sex and duration of working experience had association with organizational commitment, with statistical significance at $p < 0.05$. The overall perception of organizational climate had a low level of association with organizational commitment ($r=0.374$, $p < 0.001$); overall organizational climate had a positive low level of association with organization climate with statistical significance ($r=0.385$, $p < 0.001$). The study found that organization culture and organization climate had a low but positive association with organizational commitment ($r=0.374$, $r=0.385$), with statistical significance at $p=0.01$. Organization culture accounted for 18.50% of predictable variation in organization climate.

The research recommendations were that the administration should establish a policy guideline for promoting and strengthening the organization commitment of the personnel so that there would be a distinct career ladder for the personnel to be in accord with their knowledge and capability, undertake a yearly health check for all personnel, integrate learning organization culture in to all activities of the organization, and create informality in the working climate by facilitating everyone to fully express their idea and knowledge.

**KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT /
ORGNIZATIONAL CULTURE / ORGANIZATIONAL CLIMATE**

108 pages