

การบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกัน

ควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

Organizational Management Influencing Personnel Engagement of

The Office of Disease Prevention and Control Region 8, Udon Thani Province Under

The Department of Disease Control Ministry of Public Health

มรรคณาวี รุ่งแสง^{1*} รชต สวนสวัสดิ์²

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Makkhanawee Rungsang^{1*} Rachata Suansawat²

^{1,2}Faculty of Management Sciences, Udon Thani Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: makkhanawee.rs@gmail.com

(Received: October 29, 2023; Revised: January 8, 2024; Accepted: January 12, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กร และระดับของความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างจะเป็นบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 149 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรมีภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่า อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการจัดองค์กร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.31 และอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านงบประมาณ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.87 และด้านวัสดุและอุปกรณ์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.61จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ และด้านการจัดองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ส่วนด้านงบประมาณไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์กร, อิทธิพล, ความผูกพัน

Abstract

The purpose of this research were 1) to study the organizational management and the level of engagement of the personnel at the Office of Disease Prevention and Control Region 8, Udon Thani Province, under the Department of Disease Control, Ministry of Public Health, 2) to study organizational management factors that influence engagement of the personnel at the Office of Disease Prevention and Control Region 8, Udon Thani Province, under the Department of Disease Control, Ministry of Public Health. This study is a quantitative research, using a questionnaire as a tool for collecting data. The samples were 149 personnel from the Office of Disease Prevention and Control Region 8, Udon Thani Province under the Department of Disease Control, Ministry of Public Health. Statistics used for data analysis include average, standard deviation and multiple regression analysis.

The study revealed that the overall results of the analysis of organizational management factors were at a very important level, representing 3.92 percent. When considering each aspect, it will be found that it is at the most important level, which is the organization aspect, representing 4.31 percent including the budget, representing 3.92 percent, human resource management representing 3.87 percent and materials and equipment representing 3.61 percent.

From the hypothesis test, it was found that the factors of organizational management in term of human resource management, materials and equipment influences organizational commitment of personnel of the Office of Disease Prevention and Control Region 8, Udon Thani Province, under the Department of Disease Control, Ministry of Public Health. As for the budget aspect, there was no influence on organizational commitment of personnel of the Office of Disease Prevention and Control Region 8, Udon Thani Province, under the Department of Disease Control, Ministry of Public Health.

Keywords: Organizational Management, Influence, Engagement

บทนำ

ในสังคมปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และมีความพร้อมในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ จึงต้องพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการองค์กร และด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้องค์กรนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ มีการนำเอาทฤษฎี แนวคิดเชิงธุรกิจ มาปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยการคำนึงถึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารจัดการจึงถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญ ที่แต่ละองค์กรใช้ในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งปัจจัยการบริหารจัดการประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Management) พิสมัย เหล่าไทย (2560) คนถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ผลงานให้มีความเจริญก้าวหน้า และเงินหรืองบประมาณก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะใช้ในการบริหารจัดการเพื่อการใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารค่าตอบแทน จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ก่อสร้าง และอื่น ๆ ที่ต้องอาศัยปัจจัยของเงิน ในส่วนด้านวัสดุสิ่งของที่ใช้ในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือ เอกสาร ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กร จะต้องรู้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในการทำงาน แนวทางสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้น อาทิเช่น การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาบุคลากร การนำองค์กร วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เกิดร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুম่เหตุความรู้ความสามารถ รับผิดชอบต่องาน และตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร ต้องการปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป จากที่กล่าวมานั้น ผลสำเร็จและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จะมีได้นั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร ที่มุ่งปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อศึกษาข้อมูลการสูญเสียบุคลากร ในปีงบประมาณ 2565 พบว่า มีข้อมูลอัตราการขอโอน/การขอย้ายข้าราชการ และการลาออกจากราชการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.89 จากบุคลากรทั้งหมด จำนวน 186 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2565) จากข้อมูลข้างต้น เนื่องจากมีอัตราการสูญเสียบุคลากร จึงต้องมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อทดแทน การสรรหาใหม่ อาจทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก ล่าช้า รวมถึงใช้เวลานาน บุคลากรใหม่อาจใช้เวลาในการปรับพื้นฐาน ถ่ายทอดงาน เรียนรู้นโยบายวัฒนธรรมองค์กร และอาจมีความเสี่ยงที่จะได้คนที่ไม่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญในการทำงาน ซึ่งต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งาน จากที่มาดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษาวิเคราะห์เรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรัก ความผูกพันต่องานและองค์กร เพราะงานคือหนทางที่บุคลากรสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อ

จุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์กรก็จะทำให้ทำงานได้ดี ก็จะเป็นประจักษ์ที่อยู่กับองค์กร ไม่คิดลาออกจากงาน ไม่คิดที่จะย้ายงาน ช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรมีความเต็มใจที่ใช้ความสามารถ และศักยภาพของตัวเองทุ่มไปให้กับงาน ทำให้การออกจากงานน้อยลง มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นงานจะบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

ผู้วิจัยจึงศึกษาเพื่อวิเคราะห์ในเรื่องการบริหารจัดการองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากเอกสาร บทความ ตำรา และทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนศึกษาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลในการพัฒนาการปฏิบัติงานในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กร และระดับของความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

สมมติฐานการวิจัย

Ho: ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

H1: ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข



ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ อย่างน้อย จำนวน 127 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม นำมาเป็นกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาความเชื่อมั่น นำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha's coefficient- α) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่น ได้เท่ากับ 0.968 กำหนดค่าความเชื่อมั่นได้ ≥ 0.70 (Nunnally, 1978) ซึ่งวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายปัจจัย และโดยภาพรวมใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากนั้นนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และส่งแบบสอบถามในรูปแบบของ Google Form

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้วิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิงใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านการจัดองค์กร	4.31	.65	มากที่สุด
ด้านงบประมาณ	3.92	.72	มาก
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.87	.74	มาก
ด้านวัสดุและอุปกรณ์	3.61	.76	มาก
รวม	3.92	.59	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความสำคัญของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร โดยภาพรวมจะมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$) = 3.92, S.D. = .59 เมื่อพิจารณาข้อมูลเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร ($\bar{X}$) = 4.31, S.D. = .65 และมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($\bar{X}$) = 3.92, S.D. = .72 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$) = 3.87, S.D. = .74 และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ($\bar{X}$) = 3.61, S.D. = .76

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านทัศนคติเชิงบวก	4.35	.55	มากที่สุด
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	4.29	.61	มากที่สุด
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	4.17	.68	มาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.07	.68	มาก
ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน	3.83	.76	มาก
รวม	4.14	.54	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมจะมีความสำคัญอยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติเชิงบวก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .55) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .61) ระดับสำคัญมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .68) และด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .76)

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้วิธีนำตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยของการบริหารจัดการองค์กร (Enter Method) เพื่อวิเคราะห์แต่ละด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณมีข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และมีการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำหรับแปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ดังนี้

.91 – 1.00	สัมพันธ์ในระดับสูงมาก	.71 – .90	สัมพันธ์ในระดับสูง
.31 – .70	สัมพันธ์ในระดับปานกลาง	.01 – .30	สัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย		

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารจัดการองค์กร กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร				
ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	Pearson Correlation	Sig. (2 - tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการจัดองค์กร	.501	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	.462	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	.489	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านวัสดุและอุปกรณ์	.526	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
รวม	.601	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารจัดการองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์กร ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านงบประมาณ กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่า Sig. (2 - tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับ

สมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .601 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

เงื่อนไขอย่างหนึ่งในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ คือตัวแปรอิสระแต่ละตัว ต้องเป็นอิสระกัน ตรวจสอบเงื่อนไข โดยใช้ค่าสถิติ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าหากค่า Tolerance ของตัวแปร เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน ถ้าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นมีมาก คือเกิดปัญหา Multicollinearity และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor มีค่าดังนี้

- ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ในช่วง .451 - .742 ซึ่งมีความมากกว่า .1 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Hair et al, 2010)

- ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าอยู่ในช่วง 1.347 - 2.537 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Hair et al, 2010)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Collinearity Statistics)

ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านการจัดองค์กร	.624	1.602
ด้านงบประมาณ	.451	2.217
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	.742	1.347
ด้านวัสดุและอุปกรณ์	.394	2.537

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปได้ว่า ในข้อมูลชุดนี้มีระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวที่ไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity และเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทุกประการ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร	b	S.E.	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.683	.256		6.582	.000**
ด้านการจัดองค์กร	(1) .281	.062	(1) .336	4.516	.000**
ด้านงบประมาณ	- .007	.077	- .009	- .085	.932
ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์	(3) .157	.070	(2) .216	2.262	.025*
ด้านวัสดุและอุปกรณ์	(2) .185	.058	(3) .206	3.209	.002**

$R = .639$ $R^2 = .409$ $\text{Adj } R^2 = .392$ $\text{S.E.} = .419$

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 5 ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ใช้วิธีนำตัวแปรอิสระแต่ละด้านทั้งหมด (Enter Method) เพื่อค้นหาการบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ส่วนด้านงบประมาณ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการจัดองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อาจเป็นเพราะเป็นส่วนราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคของสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีการมอบอำนาจให้บริหารจัดการองค์กร และปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ แนวทาง นโยบายของทางราชการ และนโยบายการบริหารจัดการของกรมควบคุมโรค ภายในหน่วยงานจึงมีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการออกคำสั่งใด ๆ จะอ้างอิงข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งบุคลากรในองค์กรยังถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ บุคลากรยอมรับนโยบาย และเป้าหมายองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค

เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคลากร ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อมีงานบุคลากรจึงรู้สึกอย่างทุ่มเทที่จะช่วยงาน ยอมรับนโยบายของหน่วยงาน และบุคลากรมีความเชื่อว่าผู้บริหารจะนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ส่งผลทำให้มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาทยา แก้วพิภพ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความผูกพันของบุคลากรโดยรวม จะอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี ซึ่งได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร เกี่ยวกับงานที่ทำ เกี่ยวกับผู้คนในองค์กร ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บริหารระดับสูง สถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม และผลตอบแทน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร พบว่าบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี จะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะขององค์กรไม่ว่าจะเป็น เรื่องนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ การมีนโยบาย ระบบการทำงานที่มีทิศทางการบริหารงานอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง มีปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของบุคลากร การสอดคล้องของงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยวิเคราะห์ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดองค์กร และสามารถอธิบายได้ว่าในด้านการจัดองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กร โครงสร้างองค์กร การวางแผน เป้าหมาย นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรม รวมถึงความเป็นผู้บริหาร ความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร การจัดองค์กรที่ดีมีส่วนในการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมภายในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ถ้ามีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ย่อมจะทำให้บุคลากรมีความรัก ภักดี ความศรัทธาในองค์กรและตัวผู้บริหาร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการวางระบบการบริหารจัดการในด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งเรื่องของการวางโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม ชัดเจน ระบบการสรรหาคัดเลือกที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม มีนโยบายพัฒนาเป็นเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ อย่างต่อเนื่อง และยังมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเหมาะสมยุติธรรม รวมถึงสนับสนุนความก้าวหน้า ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม กำหนดมาตรฐานในการให้บริการที่เท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น จึงทำให้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลทำให้มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยศิริรัตน์ ต้นไสว (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัด

พิษณุโลก มีระดับความสุขของภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความสุข (Happy) และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มีความผูกพัน (Happy) การศึกษาอิทธิพลต่อความสุขในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นปัจจัยทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอยู่ และการพัฒนาความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ การให้คำตอบแทน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะว่าบุคลากรมีความยินดีและมีพร้อมที่จะตอบแทน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ จากผลการวิจัยที่กล่าวข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายได้ว่า ในด้านนี้หากมีการจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารค่าตอบแทน การจ้างงาน การรับฟังความคิดเห็น อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ระบบการสรรหาคัดเลือกที่เป็นธรรม ความสุข ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาบุคคล และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ล้วนมีความสำคัญ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านวัสดุและอุปกรณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อาจเป็นเพราะการบริหารงานด้านวัสดุและอุปกรณ์มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา มีการจัดทำแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอกับความต้องการ มีคุณภาพและความเหมาะสมแก่การทำงาน มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว รวมทั้งมีการรณรงค์ให้บุคลากรใช้วัสดุและอุปกรณ์อย่างประหยัด ประกอบกับค่านิยมสร้างสรรค์ขององค์กร กำหนดให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความคุ้มค่า รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรติดตามตรวจสอบแผนงานและโครงการต่าง ๆ เช่น การประกาศเปิดเผยกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการเปิดเผยราคากลางและการคำนวณราคากลางการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และมีการเผยแพร่ข่าวสารการประกวดราคา ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน และเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง ดังนั้น จึงทำให้ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ส่งผลทำให้มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีรัช วิรัชนิภาวรรณ (2559) ที่ให้หลักแนวคิดว่าการบริหารจัดการคือการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน เช่น การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) และแนวคิดของมัทนา วิไลลักษณ์ (2560) ที่ให้แนวคิดว่าการจัดการเป็นงานของผู้ดำเนินการในการจัดการให้เป็นระบบ ที่มีคนจำนวนมากทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ บุคคล การเงิน วัสดุ

อุปกรณ์ การจัดการ ปัจจัยการบริหารจัดการ ด้านวัสดุและอุปกรณ์ จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และแนวคิดของพิสมัย เหล่าไทย (2560) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์

ด้านงบประมาณ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการด้านงบประมาณของหน่วยงาน เช่น จัดสรรงบประมาณในการจัดทำโครงการและกิจกรรม องค์กรมีการจัดทำงบประมาณเป็นไปตามระเบียบวิธีงบประมาณ การชี้แจงรายการบัญชีและสถานะทางการเงินให้ทราบผ่านการประชุม กระบวนการหรือขั้นตอนการเบิกจ่ายที่มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งเป็นการดำเนินงานของหน่วยงาน และการดำเนินงานดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันซึ่งการดำเนินการดังกล่าวของหน่วยงานอาจจะไม่ได้กระทบต่อตัวบุคลากรโดยตรง เช่น ถึงแม้จะจัดสรรงบประมาณมาน้อย ก็ใช้ในทางราชการ เรื่องการเบิกจ่ายก็เป็นไปตามระเบียบจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การบริหารจัดการองค์กรควรให้ความสำคัญในด้านการจัดองค์กร โดยเฉพาะให้ความสำคัญกับการแจ้งเวียน ประกาศต่าง ๆ นโยบายของทางราชการ นโยบายการบริหารจัดการของกรมควบคุมโรค เป้าหมายของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ผู้นำองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความเห็น ยึดมั่นให้ความถูกต้อง มีกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรตามความสำคัญและจำเป็น ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรจะมีการวางแผนโครงสร้างอัตราากำลังที่เหมาะสมชัดเจน มีแผนอัตรากำลัง การวางระบบการสรรหาคัดเลือกที่เป็นธรรม มีนโยบายพัฒนาความรู้ ความสามารถแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดถือธรรม รวมถึงมีแผนเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ในด้านวัสดุและอุปกรณ์ ควรจะแจ้งแผนการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ให้บุคลากรได้ทราบ แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ชำรุด สำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ ว่ามีความพร้อมเพียงพอหรือไม่ มีการให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และควรศึกษาพัฒนาและบริหารจัดการปัจจัยดังกล่าวให้เพิ่มขึ้น หรือมีการรักษาปัจจัยด้านดังกล่าวให้คงที่ เพราะไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรจะมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ที่มีอิทธิต่อความผูกพันต่อองค์กรในสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคอื่น ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา
2. ควรจะมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิผลต่อความผูกพันขององค์กร เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
3. อาจศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น เพศ ช่วงยุคสมัย (Generation) ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของคนปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น
4. อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เช่นการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือ การวิจัยแบบผสม (Mixed Method) การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด มีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็นเพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี สังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2565). ข้อมูลเกี่ยวกับกรมควบคุมโรค. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2565 จาก <https://ddc.moph.go.th/dhrm>.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นатыา แก้วพิภพ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2566 จาก <https://hpc.go.th/rcenter>.
- พิสมัย เหล่าไทย. (2560). ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- มีทนา วิไลลักษณ์. (2560). การจัดการองค์กรทางศิลปวัฒนธรรม กรณีศึกษา มูลนิธิศุริยประณีต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ.

สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2566 จาก <http://www.wiruch.com>.

ศิริรัตน์ ต้นไสว. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกัน

ควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร. 2 พิษณุโลก,

7(3), 1-16.

Hair, J.F. et al. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th ed.). New York: Pearson.

Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill Book.