

Organizational engagement of personnel in The Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health

Sirimas Khamsai¹ Chardsumon Prutipinyo² Sariyamon Tiraphat² Rapeepun Jommaroeng³

1 M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

2 Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

3 Department of Community Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

** Corresponding author: Chardsumon.pru@mahidol.edu*

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Khamsai, S., Prutipinyo, C. ., Tiraphat, S. ., & Jommaroeng, R. Organizational engagement of personnel in The Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health. *Public Health Policy and Laws Journal*, 11(3). retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/280754

Received: 8 May 2025

Revised: 26 May 2025

Accepted: 29 May 2025

Abstract

The objective of this research was to study the related factors of personnel engagement in the organization at the Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health. Data were collected through an online questionnaire via Google Forms from a total of 366 personnel (representing 73.6% of the target population). Statistical analyses included frequency distribution, percentage, mean, median, minimum, maximum, and standard deviation. Pearson's correlation coefficient statistic, Chi Square test was used to study the relationship of factors affecting the level of organizational engagement and multiple regression analysis statistic was used to predict organizational engagement.

The results of organizational engagement of personnel in the Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health, was moderate to high level. Significant correlations were observed between achievement norms, self-actualizing norms, Humanistic-Encouraging norms and affiliative norms ($r = 0.590, 0.632, 0.189, 0.708$) respectively ($p < 0.0001$). Humanistic-Encouraging Norms (Beta = 1.529) and affiliative norms (Beta = 0.884) could predict organizational engagement in the organization at the Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health, respectively. There were significant relationships ($R \text{ Square} = 0.72$), indicating that the independent variable can explain 72% of the variance in the dependent variable.

The study's results revealed significant effects of Humanistic-Encouraging norms and affiliative norms. The administrative team can utilize these findings to design initiatives that strengthen organizational commitment and support employee development, foster unity, cultivate positive attitudes, and promote participation, in order to strengthen sustainable organizational engagement.

Keywords: Department of Medical Sciences, Organizational Engagement, Constructive Culture

ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ศิริมาศ คำไสย¹ ฉัตรสุมน พงศ์นิญโญ² ศรียามน ตีรพัฒน์² ระพีพันธ์ จอมมะเร็ง³

1 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2 ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3 ภาควิชาอนามัยชุมชน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: Chardsumon.pru@mahidol.edu

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันที่รับ: 8 พฤษภาคม 2568

วันที่แก้ไข: 26 พฤษภาคม 2568

วันตอบรับ: 29 พฤษภาคม 2568

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ใช้แบบสอบถาม google form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร จำนวน 366 คน (ร้อยละ 73.6) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สถิติไคสแควร์ หาความสัมพันธ์ของปัจจัย และทำนายความผูกพันองค์กรด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.0001$) ได้แก่ มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ มิติบรรทัดฐานด้านความเป็นจริงแห่งตน มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ ($r = 0.590, 0.632, 0.189, 0.708$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยทำนายความผูกพันองค์กร คือ มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล ($Beta = 1.529$) และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ ($Beta = 0.884$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ R Square เท่ากับ 0.72

ผลที่ได้จากการศึกษามีมิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ คณะผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางสร้างความผูกพันองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร และสนับสนุนการเติบโตของบุคลากร สร้างความสามัคคี สร้างทัศนคติเชิงบวก และการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ความผูกพันองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์

บทนำ

การบริหารทรัพยากรด้านบุคลากร เป็นหนึ่งในทรัพยากรที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ เพื่อให้องค์กรคงไว้ซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่จะนำพาองค์กรให้เดินไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยความต้องการดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กร ความพยายามและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่มี และความเชื่อถ้อยึดมั่น และยอมรับร่วมในการดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กร (Porter et al., 1974) ถ้าหากความผูกพันองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญแล้วนั้น วัฒนธรรมองค์กร ก็มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรมากเช่นกัน เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่างระหว่างสมาชิกขององค์กร และเป็นแรงยึดเหนี่ยวทางสังคมในเรื่อง การจัดมาตรฐาน การสร้างจิตสำนึก เจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้วย (Robbins & Judge, 2016)

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากรตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 ด้านบุคลากร ในปี พ.ศ. 2565 เช่นเดียวกับปี พ.ศ. 2564 ผลการสำรวจพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84) และมีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4.03, ลักษณะงาน 3.95, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 3.84, ความสำเร็จในงาน 3.83 และความก้าวหน้าในอาชีพ 3.54 คิดเป็นร้อยละ 80.50, 79.00, 76.74, 76.60 และ 70.70 ตามลำดับ (Staff Department, Office of the Secretary, Department of Medical Sciences, 2022) จะเห็นว่า จากข้อมูลดังกล่าวที่ปรากฏนี้ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร อันจะนำพาให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยมีความผูกพันกับองค์กร ในระดับใด และวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อทำนายความผูกพันองค์กร ของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross sectional Survey Study) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google form) ซึ่งมีความรวดเร็วในการเก็บข้อมูล ประหยัดเวลาในการเก็บข้อมูล และป้องกันการตอบแบบสอบถามซ้ำใช้การสุ่มในการแจกแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบด้วยตนเองจากนั้นนำมารวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ในการประมวลผลของข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากร สังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ส่วนกลาง 19 แห่ง และศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ 15

แห่ง รวม 34 หน่วยงาน โดยครอบคลุมตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป คำนวณขนาดตัวอย่าง ได้ 324 คน (Krejcie & Morgan, 1970) และเก็บเพิ่มป้องกันข้อมูลสูญหายร้อยละ 20 (Kimsuk, 2020) รวมเป็น 389 คน ในการเก็บข้อมูลจริง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 366 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.9 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) ผู้เข้าร่วมต้องเป็นบุคลากรในสังกัดกรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำ พนักงานราชการ หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สนใจเข้าร่วมการวิจัย โดยผ่านกระบวนการให้ข้อมูล และลงนามในแบบฟอร์มยินยอมเข้าร่วม การวิจัย (Informed Consent)

2.เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ผู้ที่อยู่ระหว่างการลาป่วย ลาคลอด ลาศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการ ผู้ที่มีเหตุเจ็บป่วยกระทันหันจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ตลอดจนผู้ที่เคยให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยแล้ว แต่ภายหลังขอถอนตัวยินยอมในระหว่างการทำนงานวิจัย โดยไม่จำเป็นต้องระบุเหตุผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 23 ข้อ และส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 20 ข้อ ทั้งนี้ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) Rovinelli & Hambleton (1977) ได้ค่า 0.97 และได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับอาสาสมัครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสถาบันชีววิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ศึกษา จำนวน 30 คน นำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha coefficient) Cronbach, L. (1951) ในภาพรวมได้ค่าเท่ากับ 0.97

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้จัดส่งรายละเอียดโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ดำเนินการขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย โดยนำเรียนอธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

3. เมื่อได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยจึงจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น E-mail และ Line Application พร้อมทั้งขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัย -มหิดล เลขที่ 93/2566 รหัสโครงการที่อนุมัติ MUPH 2023-094 เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา พรรณนาข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบสมมติฐานโดยนำวิธีวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยและใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ

2.1 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติไคสแควร์

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบสมการถดถอยพหุคูณทำนายความผูกพันองค์กร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 274 คน (ร้อยละ 74.9) ช่วงอายุที่พบมากที่สุดคือ 33–42 ปี (ร้อยละ 36.6) โดยมีอายุเฉลี่ย 40.0 ปี (S.D. = 9.0, Min = 23, Max = 60) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งช่วงอายุทุก 10 ปี โดยวัดจากค่าต่ำสุดและสูงสุด ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 216 คน (ร้อยละ 59.0) สถานภาพสมรสส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มโสดหรือแต่งงานแล้ว จำนวน 334 คน (ร้อยละ 91.3) บุคลากรส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 219 คน (ร้อยละ 59.8) และดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ได้แก่ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ รวมถึงประเภททั่วไประดับชำนาญการและระดับทักษะพิเศษ รวม 171 คน (ร้อยละ 46.7) ในด้านตำแหน่งที่

ปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบวิชาชีพเฉพาะ เช่น ผู้มีใบประกอบวิชาชีพและนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 280 คน (ร้อยละ 76.5) และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1–38 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 12.1 ปี

ผลข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ มีจำนวน 23 ข้อ ได้แก่ มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ มิติบรรทัดฐานด้านความเป็นจริงแห่งตน มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธภาพ จากความคิดเห็นที่ได้ทั้ง 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลของข้อมูลโดยรวม แบ่งระดับของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ เป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ และระดับสูง โดยพิจารณาจากคะแนนดิบ โดยใช้การ Cut point by mean ค่า Mean = 97.31 ซึ่งคะแนนทั้งหมดมีค่าตั้งแต่ 63–115 คะแนน ระดับความสัมพันธ์ต่ำ มีค่าคะแนน 63–97.30 คะแนน และค่าคะแนนระดับสูง มีค่าตั้งแต่ 97.31 เป็นต้นไป ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปรายละเอียด ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง จำนวน 184 คน คิดเป็น 50.3 % ($\bar{X}$ = 97.31, S.D. = 9.25) มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง จำนวน 229 คน คิดเป็น 62.6 % ($\bar{X}$ = 97.31, S.D. = 9.25) มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล อยู่ในระดับสูง จำนวน 175 คน คิดเป็น 47.8 % ($\bar{X}$ = 28.32, S.D. = 3.72) และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูงจำนวน 191 คน คิดเป็น 52.2 % ($\bar{X}$ = 25.83, S.D. = 2.83) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับของความคิดเห็นที่มีผลต่อบัณฑิตด้านวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ ปี พ.ศ. 2566

วัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Culture)	จำนวน (n)	ร้อยละ
วัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Culture) ในภาพรวม		
ระดับสูง	184	50.3
ระดับต่ำ	182	49.7
$\bar{X} = 97.31, S.D. = 9.25$		
1.มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ (Achievement norms) 5 ข้อ		
ระดับสูง	229	62.6
ระดับต่ำ	137	37.4
$\bar{X} = 21.99, S.D. = 1.94$		
2.มิติบรรทัดฐานด้านความเป็นจริงแห่งตน (Self-Actualizing norms) 5 ข้อ		
ระดับสูง	162	44.3
ระดับต่ำ	204	55.7
$\bar{X} = 21.15, S.D. = 2.25$		
3.มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล (Humanistic-Encouraging norms) 7 ข้อ		
ระดับสูง	175	47.8
ระดับต่ำ	191	52.2
$\bar{X} = 28.32, S.D. = 3.72$		
4.มิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธภาพ (Affiliative norms) 6 ข้อ		
ระดับสูง	191	52.2
ระดับต่ำ	175	47.8
$\bar{X} = 25.83, S.D. = 2.83$		

ผลข้อมูลความผูกพันองค์กร ของบุคลากร
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านความ
ต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้าน
สัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน จากความ
คิดเห็นที่ได้ทั้ง 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การแปลผล 2

ระดับ คือ ต่ำ และสูง พิจารณาจากคะแนนดิบโดยใช้การ
Cut point by mean ค่า Mean = 80.75 จากผล
การศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กร ของบุคลากร
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ใน
ระดับปานกลางถึงมาก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	จำนวน (n)	(ร้อยละ)
ความผูกพันองค์กร ระดับสูง	176	48.1
ความผูกพันองค์กร ระดับต่ำ	190	51.9

ผลข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขปี 2566 (n=366) ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi Square test) ผู้วิจัยได้นำตัวแปร จำนวน 8 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 8 ตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ p-value < 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi Square test) กับระดับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ปี 2566 (n=366)

ปัจจัย	ระดับความผูกพันองค์กร		Chi Square test	p-value
	ต่ำ N (%)	สูง N (%)		
1.ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล				
1.1.เพศ			1.046	0.306
ชาย	52(56.5)	40(43.5)		
หญิง	138(50.4)	136(49.6)		
1.2.อายุ (ปีบริบูรณ์)			3.565	0.312
23-32 ปี	40(44.0)	51(56.0)		
33-42 ปี	76(56.7)	58(43.3)		
43-52 ปี	53(52.5)	48(47.5)		
53 ปีขึ้นไป	21(52.5)	19(47.5)		
1.3.ระดับการศึกษา			0.034	0.853
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	113(52.3)	103(47.7)		
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	77(51.3)	73(48.7)		
1.4.สถานภาพสมรส			0.21	0.886
โสดและมีคู่ (แต่งงาน)	173(51.8)	161(48.2)		
กลุ่มอื่นๆ ได้แก่ มีคู่ (ไม่แต่งงาน)	17(53.1)	15(46.9)		
หย่าร้าง/หม้ายและแยกกันอยู่				

ปัจจัย	ระดับความผูกพันองค์กร		Chi Square test	p-value
	ต่ำ N (%)	สูง N (%)		
1.5.หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน			3.146	0.076
ส่วนกลาง	122(55.7)	97(44.3)		
ส่วนภูมิภาค	68(46.3)	79(53.7)		
1.6.ระดับงาน			1.714	0.424
1.ข้าราชการ ระดับสูง ได้แก่	83 (48.5)	88 (51.5)		
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ				
ระดับชำนาญการพิเศษ				
- ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน				
ระดับทักษะพิเศษ				
2.ข้าราชการ ระดับกลาง ได้แก่	67(56.3)	52(43.7)		
- ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ				
- ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน				
3.ประเภทอื่นๆ ได้แก่	40(52.6)	36(47.4)		
- ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ				
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข				
1.7.ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน			1.746	0.186
1.กลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่มีใบประกอบ	140(50.0)	140(50.0)		
วิชาชีพ และนักวิทยาศาสตร์				
การแพทย์				
2.กลุ่มสนับสนุนบริการ (Back office)	50(58.1)	36(41.9)		
1.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			1.792	0.617
1-5 ปี	70(55.6)	56(44.4)		
6-10 ปี	34(45.9)	40(54.1)		
11-15 ปี	23(53.5)	20(46.5)		
16 ปีขึ้นไป	63(51.2)	60(48.8)		

ผลข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Culture) และความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation

Coefficient) พบว่าตัวแปรความผูกพันองค์กร ของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับ มิติต่างๆ ได้แก่ มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ มิติบรรทัดฐานด้านความเป็นจริงแห่งตน มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล มิติบรรทัดฐานด้าน

สัมพันธ์ภาพของวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ โดยมี
ค่า (p-value < .0001) ดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation Coefficient) ของ
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Culture) และความผูกพันองค์กร ของ
บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ปี 2566 (n=366)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ (Constructive Culture)	ตัวแปรความผูกพันองค์กร ของบุคลากร		
	r	p-value*	แปลผล
มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ	.590**	<.0001	ปานกลาง
มิติบรรทัดฐานด้านความเป็นจริงแห่งตน	.632**	<.0001	ปานกลาง
มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล	.819**	<.0001	มาก
มิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ	.708**	<.0001	ปานกลาง

** Correlation is significant at the 0.01 level

ผลของปัจจัยเพื่อทำนายความผูกพันองค์กร
ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข ตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์สถิติวิเคราะห์
แบบสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression
Analysis) แบบ enter โดยได้นำตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่
มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ มิติบรรทัดฐานด้าน
ความเป็นจริงแห่งตน มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล มิติ
บรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ พบว่า มี 2 ตัวแปร ที่มี
จากสมการ $y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots e$

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <
0.001) ได้แก่ มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล และมิติ
บรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ ด้วยขนาดความสัมพันธ์ (B
= 1.529) และ (B = 0.884) ตามลำดับ ดังแสดงใน
ตารางที่ 6

ดังนั้น จึงสามารถเขียนสมการเพื่อใช้ทำนาย
ความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์
การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

แทนด้วย y (ความผูกพันองค์กร) = β_0 ค่าคงที่ (Constant) + $\beta_2 X_2$ (มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล) + $\beta_3 X_3$ (มิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ)

โดย y = ความผูกพันองค์กร ของบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

β_0 = ค่าคงที่ (Constant), 4.089

X_1 = มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล, 1.529

X_2 = มิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ, 0.884

แทนค่าในสูตรจะได้ ดังนี้

ความผูกพันองค์กร = 4.089 + 1.529 (มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล) + 0.884 (มิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ)

ตารางที่ 5 ปัจจัยทำนายความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	4.089	3.207	-	1.275	0.203	-	-
1.มิติบรรทัดฐาน ด้านความสำเร็จ	0.158	0.199	0.031	0.797	0.426	0.493	2.030
2.มิติบรรทัดฐาน ด้านความเป็น จริงแห่งตน	0.332	0.184	0.076	1.808	0.071	0.428	2.339
3.มิติบรรทัดฐาน ด้านตัวบุคคล	1.529	0.109	0.580	14.044	0.000*	0.448	2.233
4.มิติบรรทัดฐาน ด้านสัมพันธภาพ	0.884	0.143	0.255	6.202	0.000*	0.450	2.220

หมายเหตุ
F = 0.000, R = 0.851, R Square = 0.724, Adjusted R Square = 0.721, Std. Error of the Estimate = 5.181

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Punthulee (2015) ที่ศึกษาบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์ พบว่าภาพรวมความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่าบางด้าน เช่น ความทุ่มเท ความเชื่อมั่น และความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับสูง อันเนื่องมาจากลักษณะงานที่

ได้รับการยอมรับจากสังคมและให้ความมั่นคงในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suppachai (2020) ในบริษัทธนาคารพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมาก และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาโมเดลเพื่อเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืนเช่นเดียวกับ Pawanrat & Wanthana (2023) ศึกษาบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่าความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ Choti Wong, Chuleewan และคณะ (2024) พบว่า

พฤติกรรมความผูกพันองค์กร ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการอุทิศตน ทั้งนี้ ความผูกพันองค์กร ยังขึ้นอยู่กับพฤติกรรมรายบุคคล สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเป้าหมายร่วมขององค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทั้ง 8 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chotiwong, Chuleewan และคณะ (2024) ที่พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความผูกพันองค์กร ของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kwanchanok และ Juthatip (2025) ที่ศึกษาความผูกพันองค์กร ของเจ้าหน้าที่ตุลาการในศาลฎีกา ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ไม่มีผลต่อความผูกพัน ยกเว้นเพียงระยะเวลาการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกัน เช่น Punthulee (2015) ซึ่งพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และสถานะตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ และ Chayangkun (2024) ที่ชี้ว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ Chotiwong, Chuleewan และคณะ (2024) ยังพบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มักให้ความสำคัญกับความผูกพันองค์กร มากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานระหว่าง 10–15 ปี ที่แสดงพฤติกรรมความผูกพันในระดับต่ำจากการขาดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน อย่างไรก็ตามความไม่

สอดคล้องกันของผลการวิจัยบางประการอาจเกิดจากความแตกต่างของบริบทองค์กร ซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง และทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถสรุปผลตัวแปรทุกปัจจัยได้อย่างสมบูรณ์

ผลการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.0001$) ได้แก่ มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ มิติบรรทัดฐานด้านความเป็นจริงแห่งตน มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ ($r = 0.590, 0.632, 0.189, 0.708$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hatchett และ Steinkruger (2024) ที่ศึกษาการใช้ Organizational Culture Inventory® ในองค์กรไม่แสวงหากำไรแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมซึ่งพบว่าวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ทั้ง 4 มิติที่กล่าวมา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร และความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาทั้งในและต่างประเทศสนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร และสามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์กร อย่างยั่งยืน

ผลการศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ ในมิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล ด้วยขนาดความสัมพันธ์ ($Beta = 1.529$) และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธ์ภาพ เท่ากับ 0.884 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วย R Square เท่ากับ 0.72 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์กร ได้ 72% ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับ Human Synergistics Australia (2024) ซึ่งระบุว่า มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ Qomari และ Yuliantini (2024) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะมิติบรรทัดฐานด้าน

ตัวบุคคล มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ กับความผูกพันองค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ยังพบการศึกษาของ Genetzky-Haugen (2010) ระบุว่า มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคลและสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน ในทำนองเดียวกัน Xenikou และ Simosi (2010) รายงานว่า มิติบรรทัดฐานทั้งสองนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันในองค์กร โดยวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ทำหน้าที่เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันนอกจากนี้ Javidan et al. (2007) ได้ศึกษาใน 6 ประเทศ ได้แก่ เยอรมนี จีน อินเดีย อียิปต์ เวเนซุเอลา และสหรัฐอเมริกา พบว่า มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคลและสัมพันธภาพมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยมีมิติด้านตัวบุคคลเน้นการให้เกียรติและความเคารพ ขณะที่มิติด้านสัมพันธภาพเน้นการสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และความไว้วางใจในหมู่บุคลากร

อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้พบว่าไม่สอดคล้องกับ Cooke และ Szumal (2000) ถึงแม้วัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์โดยรวมจะมีอิทธิพล ในเชิงบวกต่อความผูกพัน แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในมิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล อาจเป็นเพราะข้อแตกต่างด้านบริบทขององค์กร หรือค่านิยมภายในแต่ละหน่วยงาน

สรุป

ความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรม วิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติบรรทัดฐานด้านความสำเร็จ มิติบรรทัดฐานด้านความเป็นจริงแห่งตน มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล มิติบรรทัดฐานด้าน

สัมพันธภาพ ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ มิติบรรทัดฐานด้านตัวบุคคล และมิติบรรทัดฐานด้านสัมพันธภาพ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเน้นผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง เพื่อสร้างความยุติธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน

2. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากร เริ่มจากการสร้างบรรยากาศที่ดี และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดการทำงานมากขึ้น

3. การจัดกิจกรรม เช่น การสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ปลุกฝังให้ทุกคนตระหนักถึงประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ของตน มีทัศนคติเชิงบวก สร้างความเข้าใจและยอมรับในการอยู่ร่วมกันด้วยความเสมอภาค

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาเชิงลึกด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่าเป็นปัจจัยทำนายในมิติ บรรทัดฐานด้านตัวบุคคล (Humanistic-Encouraging norms) ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

2. การศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร ต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการวิเคราะห์ผลของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ต่างๆ ที่มีต่อความผูกพันองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอธิบดี กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่อนุญาตให้ดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ คณะบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างสูง และบิดามารดา พี่ๆ น้อง ๆ เพื่อนๆ ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137–154. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Chayangkun, A. (2024). Employee engagement factors and engagement assessment for organizations. *Journal of Sustainable Social Development*, 2(5), 15–30. https://so16.tci-thaijo.org/index.php/J_SSD/article/view/1088
- Chotiwong, R., Chuleewan, C., & et al. (2024). *The relationship between types of organizational culture and the behaviors of employee engagement of government officials under the Office of Permanent Secretary, Ministry of Commerce* [Master's thesis, Thammasat University]. http://ethesis.tu.ac.th/thesis/2024/Chotiwong_R.pdf
- Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (2000). Using the Organizational Culture Inventory to understand the operating cultures of organizations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. 147–162). Sage Publications.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika_highly_cited_articles/cronbach_1951.pdf
- Genetzky-Haugen, M. S. (2010). *Determining the relationship and influence organizational culture has on organizational trust* (Doctoral dissertation, University of Nebraska-Lincoln). <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1005&context=aglecdiss>
- Hatchett, J., & Steinkruger, D. (2024). Application of the Organizational Culture Inventory® in a shared leadership nonprofit organization. *Coral Journal of Applied Research*, 1(1), 1–15. <https://journal.coralllc.com/index.php/CJAR/article/download/30/32>
- Javidan, M., House, R. J., Dorfman, P. W., Hanges, P. J., & De Luque, M. S. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries. *Journal of International Management*, 13(2), 204–230. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2007.03.002>
- Kimsuk, K. (2020). *Factors influencing organizational commitment of employees under the work-from-home system* (Master's thesis, College of Management, Mahidol University).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Punthulee, P. (2015). Employee engagement toward Buriram Hospital. *Medical Journal of Srisaket Surin Burirum Hospital*, 30(3), 170–182.
- Qomari, N., & Yuliantini, T. (2024). The role of employee engagement in mediating organizational

- culture on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 327–336.
<https://doi.org/10.22441/jimb.v10i3.27799>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Essentials of organizational behavior* (13th ed.). Pearson.
- Srikumnual, K., & Klaitubtim, J. (2025). Organizational commitment of judicial officers and personnel in the Supreme Court. *JSSP: Journal of Social Science Panyapat*, 7(1), 497–510.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/281630/188230>
- Staff Department, Office of the Secretary, Department of Medical Sciences. (2022). *Summary report of the survey on happiness and engagement of personnel of the Department of Medical Sciences 2022* [Research report]. https://drive.google.com/file/d/109A2HUAGyIT-F_KDetNqfo1jr-EsfBzy/view
- Suppachai, M. (2020). *The model of enhancing employee engagement in Dhanarak Asset Development Co., Ltd.* [Master's thesis, Silpakorn University]. Silpakorn University Institutional Repository. <http://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/10308>
- Xenikou, A., & Simosi, M. (2010). The role of organizational culture in the relationship between leadership and organizational commitment: An empirical study in a Greek organization. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1598–1616.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2010.500485>