

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
จังหวัดพิษณุโลก

**Factors an affecting the commitment of personnel under the Royai
Institute, Phitsanulok Province**

สุภาวิณี กองแก้ว และ ธนัสถา โรจนตรากูณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Suphawinee Kongkaew and Thanattha Rojanatrakoon
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, E-mail : suphawinee.2528@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา คือ 1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร 2.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และ 3. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ บุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช รวมทั้งสิ้น 292 คน โดยใช้เก็บจากประชากรทั้งหมด และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.5-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.929 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method วิเคราะห์ค่าให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการนิเทศงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก คือ 1. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน 2. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร 3. การปรับปรุง พัฒนา ระบบสวัสดิการ

คำสำคัญ: ปัจจัย; การส่งผลต่อความผูกพัน; บุคลากรในสถาบันพระบรมราชชนก; จังหวัดพิษณุโลก

* วันที่รับบทความ: 19 มีนาคม 2563; วันแก้ไขบทความ 7 พฤษภาคม 2564; วันตอบรับบทความ: 10 พฤษภาคม 2564

Received: March 19, 2020; Revised: May 7, 2021; Accepted: May 10, 2021

Abstracts

This research study aims to study as follows: 1. Factors affecting employee engagement. 2. Relationship between factors affecting personnel engagement and 3. Guidelines for promoting personnel engagement under the Royal Institute of Phitsanulok Province. It is a research method. During the quantitative research And qualitative research. Population is personnel of Sirindhorn College of Public Health, Phitsanulok Province And personnel of Boromarajonani College of Nursing, Phuttachinarat, a total of 292 people. The research instruments were questionnaires and interviews. The questionnaire's consistency index was between 0.5-1.0 and the questionnaire's confidence value was 0.929. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Multiple regression analysis by selecting independent variables using Enter Method. Interview analysis of key informants according to research objectives. Using content analysis techniques for context, the research found that 1) factors affecting personnel engagement Under the royal institute Phitsanulok Province Overall, the overall level was at a high level. 2) The results of the hypothesis testing showed that the supporting factors were compensation and benefits. Supervision And in terms of job security Have relationship with personnel engagement Under the royal institute Phitsanulok Province 3) Guidelines for promoting engagement of personnel under the Royal Crown Institute are: 1. Creating a good working environment 2. Strengthening incentives for employees to work. 3. Improving and developing the welfare system

Keywords: Factors; Affecting the Commitment; Ersonnel under the Royai Institute; Phitsanulok Province

บทนำ

โลกทางการบริหารในยุคสมัยปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือองค์กรเอกชนล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่ว่าให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิตการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กร จะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง เพราะหากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทำได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บุคคลในองค์กรก็จะมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตามมาด้วย แล้วแน่นอนว่าท้ายที่สุดองค์กรก็จะประสบความสำเร็จทั้งยัง

เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น ในจุดนี้ทั้งบุคลากรและองค์กรเองก็ก้าวหน้าไปพร้อมกันด้วยปัจจัยสำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์, เงินทุน, วัสดุอุปกรณ์ต่าง, และการบริหารจัดการ ใน 4 ประการนี้ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะนี่คือทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีศักยภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุด หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่ง (วิเชียร วิทย์อุดม, 2547 : 8).

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปคือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กรเพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551 : 18).

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรกล่าวคือ ความผูกพันต่อ องค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกลาออกและการเปลี่ยนงานเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร เป็นตัวเชื่อม ประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ ให้กับงาน และกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากร จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรทุก ๆ องค์กรไม่ควรละเลยและควรสนใจที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และอยู่กับ องค์กรได้นานในส่วนหนึ่งของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนักวิชาการ

ได้เสนอไว้หลายแนวคิด ดังเช่น Steers Porter (1977 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อความผูกพัน ขององค์กร 3 ประการคือ 1) ลักษณะบุคคล เช่น โอกาสประสบความสำเร็จการศึกษา อายุ 2) ลักษณะงาน เช่นความท้าทายในงาน โอกาสที่มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และ 3) ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความปรารถนาอยู่ในองค์กรอย่างตั้งใจและจะคงรักษาสภาพไว้และปฏิบัติงานอย่างเต็ม

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช เป็นหน่วยงานราชการที่ประจำอยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยกลุ่ม 6 กลุ่มงาน ดังนี้ (1) กลุ่มงานบริหาร ประกอบด้วย งานธุรการ งานการเงิน งานทรัพยากรบุคคล งานพัสดุ งานอาคารและสถานที่ (2) กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วย งานสนับสนุนวิชาการ ภาควิชาทันตสาธารณสุขศาสตร์ ภาควิชาสาธารณสุขศาสตร์ ภาควิชาการแพทย์แผนไทย ภาควิชาเภสัช (3) กลุ่มงานวิจัย (4) กลุ่มงานบริการวิชาการ (5) กลุ่มงานกิจการนักศึกษา (6) กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน และงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่ผ่านมาทั้ง 2 แห่งมีบุคลากรที่สมัครใจขอรับการโอนย้าย สอบเลื่อนขั้นออกนอกองค์กร และขอไปช่วยราชการนอกองค์กรเป็นจำนวนมากจึงทำให้บุคลากรมีจำนวนลดลงส่งผลให้งานที่ปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรเพราะหากบุคลากรทุกคนมีความผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และในขณะเดียวกันองค์กรก็สามารถตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้แล้วในที่สุด องค์กรก็จะบรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจังหวัดพิษณุโลก

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร คือ บุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 171 คน และบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช จำนวน 121 คน รวมทั้งสิ้น 292 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน โดยการเลือกกลุ่มประชากรแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ภูมิภาค โดยมียุทธศาสตร์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก คือ 1) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน คือ ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน หากไม่ได้รับการตอบสนอง คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และ 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ทั้งส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.5-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.929

2.2 แนวทางการสัมภาษณ์

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์
4. สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช
- 2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับบุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลกและบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช รวมทั้งสิ้น 292 คน ชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์
- 2) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้
- 3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ดังนี้

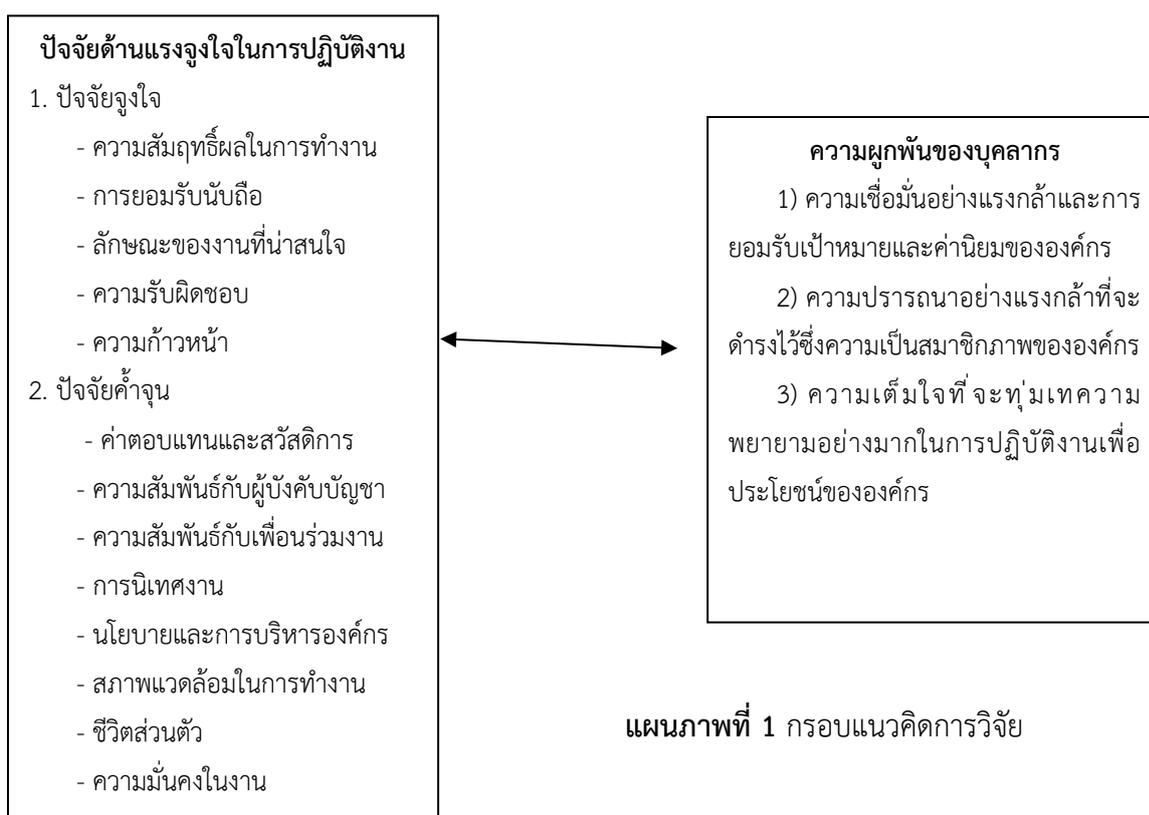
1) อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ภูมิภาคฯ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage)

2) อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก และอธิบายความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปล

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องและนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก

(N=292)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.11	0.578	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.15	0.674	มาก
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	3.85	0.553	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.04	0.568	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.94	0.692	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.83	0.541	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.94	0.641	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.661	มาก
ด้านการนิเทศงาน	3.84	0.608	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	4.12	0.574	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.78	0.617	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.72	0.641	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.05	0.606	มาก
ภาพรวม	3.94	0.366	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.94$, $\sigma=0.366$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

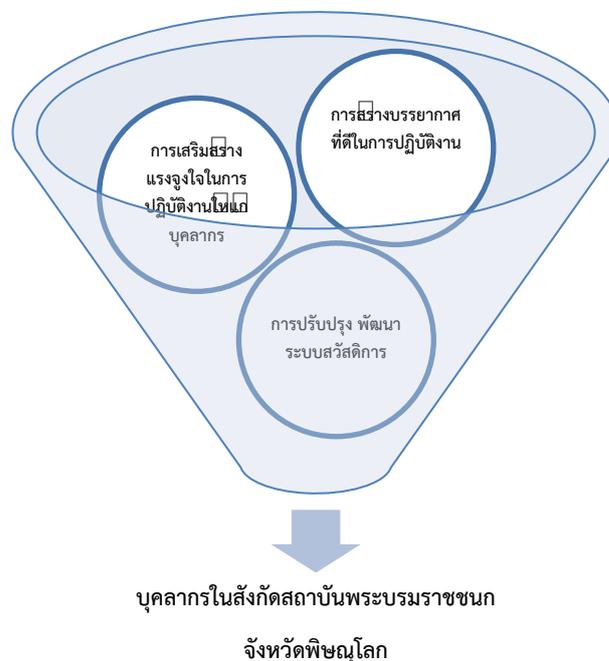
ตัวแปร	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ปัจจัยเชิงใจ					
ด้านความสำเร็จของงาน	-.162	.102	-.198	-1.588	.114
ด้านการยอมรับนับถือ	-.009	.077	-.013	-.115	.909
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	-.111	.092	-.130	-1.215	.225
ด้านความรับผิดชอบ	-.025	.109	-.030	-.232	.817
ด้านความก้าวหน้า	-.100	.065	-.146	-1.551	.122
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.139	.052	-.159	-2.692*	.008
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.048	.056	-.065	-.848	.397
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.023	.055	-.032	-.421	.674
ด้านการนิเทศงาน	.203	.062	.261	3.261*	.001
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	-.074	.059	-.090	-1.250	.212
ด้านสภาพการทำงาน	.062	.053	.081	1.173	.242
ด้านชีวิตส่วนตัว	-.043	.050	-.058	-.853	.394
ด้านความมั่นคงในงาน	.176	.059	.225	2.983*	.003
ค่าคงที่	1.444	.251		5.748	.000
R = .649 R² = .422 S.E.est = .368 F = 15.581* Sig = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการนิเทศงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.649 และสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก (R^2) ร้อยละ 42.2 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.68 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก มากที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านการนิเทศงาน (Beta = 0.261) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน (Beta = 0.225) และด้านสภาพการทำงาน (Beta = 0.081) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจังหวัดพิษณุโลก

แนวทางการดำเนินงานทั้ง 2 แห่ง เป็นแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

จากแผนภาพอธิบายได้ว่า แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรดำเนินตามแนวทาง ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญทำให้บุคลากร ทำงานอย่างมีความสุข ฉะนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ การพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ รักและผูกพัน อยากสร้างผลงาน นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จึงควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เป็นมาตรการในการให้บุคลากรได้รับการยอมรับและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติที่สามารถขับเคลื่อน ภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและมีโอกาสศึกษาหาความรู้อย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงต้องมีมาตรการในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การปรับปรุง พัฒนา ระบบสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร สามารถนำพาองค์กรสู่การประสบความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรมในการปฏิบัติงานอีกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.94$, $\sigma=0.366$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจूरिพร แก้วคำภา (2558 : 32) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การและยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์การ เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาด พบว่าปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าลักษณะของงานมีแรงจูงใจอยู่อันดับหนึ่ง รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบตามลำดับ ส่วนปัจจัย

ค่าจูน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร โพธิ์สร (2558 : 7) กล่าวว่า ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด รองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามลำดับส่วนอันดับสุดท้ายเป็นด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลกพบว่า ปัจจัยค่าจูน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการนิเทศงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.649 และสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก (R^2) ร้อยละ 44.2 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.68 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัดพิษณุโลก มากที่สุด คือ ปัจจัยค่าจูน คือ ด้านการนิเทศงาน (Beta = 0.261) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน (Beta = 0.225) และด้านสภาพการทำงาน (Beta = 0.081) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฉาน ธินาคุณ (2562 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง- สูงมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านอิสระในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง- สูงมากเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการ

บริหาร และด้านสมดุระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ - ต่ำมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านมหาวิทยาลัย ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน ด้านกลุ่มสายคณะ อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 20 ความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง ($R = 0.779$) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายมีค่า ($R^2=0.607$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา ของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีมีทั้งหมด 8 ตัวแปร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสมดุระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านมหาวิทยาลัย ด้านลักษณะการบริหาร ด้านลักษณะ การทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสายงานที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัยจึงได้สรุปแนวทางการดำเนินงานทั้ง 2 แห่ง เป็นแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้ **1. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน** เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญทำให้บุคลากร ทำงานอย่างมีความสุข ฉะนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ การพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจรักและผูกพัน อยากสร้างผลงาน นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานและความผูกพัน ต่อองค์กรมากขึ้น จึงควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน **2. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร** เป็นมาตรการในการให้บุคลากรได้รับการยอมรับและมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติที่สามารถขับเคลื่อน ภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและมีโอกาสศึกษาหาความรู้อย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงต้องมีมาตรการในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน **3. การปรับปรุง พัฒนา ระบบสวัสดิการ** เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร สามารถนำพาองค์กรสู่การประสบความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคุณธรรมในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรพิจารณาการปรับปรุงระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้วยการการวางแผนงบประมาณ และวางแผนฝึกอบรมบุคลากรให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ลดภาวะเครียดของบุคลากร จะส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพอันดี เกิดการทำงานเป็นทีมและการประสานงานราบรื่น เป็นที่ยอมรับของทีม มีความภูมิใจในคุณค่าของตนเอง ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรอาจใช้รูปแบบของการประชุม การจัดการความรู้ และการศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง

2) วางแผนกลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติกรเข้ามาร่วมในการบริหารงานตั้งแต่การตั้งเป้าหมายของงาน การตัดสินใจในการทำงานอย่างอิสระ โดยได้รับการถ่ายทอดอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานและการเปลี่ยนแปลงระบบงาน จะเป็นการเพิ่มศักยภาพและเกิดเป็นความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองที่สามารถทำงานได้สำเร็จ จะทำบุคลากรให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3) วางระบบการพัฒนาภาวะผู้นำก่อนการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการอบรมหลักสูตรผู้นำเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ สนับสนุนและการเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมระดับบริหารองค์กรและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยภาวะผู้นำของบุคลากรจะสร้างความผูกพันและพัฒนาบุคลากรมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตัวเอง และมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเท

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารระดับต้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเนื่องจากผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดมากกับบุคลากรในระดับปฏิบัติการ จะได้เป็นแนวทางในลดปัญหาที่เกิดขึ้น

2) ควรศึกษาแนวทางวิธีปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในการบอกต่อว่าเป็นสมาชิกขององค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาการทำงานเป็นทีมร่วมกับในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จรีพร แก้วคำภา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองหาดจังหวัดสระแก้ว*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2562). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานี*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์จำกัด.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly.