

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\* นางสาววรรณภา นามสีฐาน, \*\*นางสาวพรทิพย์ แก้วไวยุทธ, \*\*\*นางยุพา ประทุมมา

## บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัย ระดับความผูกพันองค์การและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 248 คน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านลักษณะงาน และ 3) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การและความผูกพันองค์การโดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลวิจัยพบว่า

ระดับปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มสายผู้สอนและสายสนับสนุน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตามลำดับ ส่วนระดับผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}= 3.98$ ) โดยเรียงประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ 2. การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การอย่างเต็มที่ 3. การตระหนักถึงอนาคตขององค์การ 4. ความพึงพอใจในงาน 5. ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 6. ทศนคติ 7. ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 8. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้ง 3 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ( $r = .807$ ) ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวแปรทั้ง 3 มีตัวแปรอย่างน้อย 2 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยกลุ่มตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง ( $r=0.846$ ) และจะส่งผลต่อการเปลี่ยนของความผูกพันองค์การ ร้อยละ 71.50 โดยสามารถสร้างตัวแบบของความสัมพันธ์

เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง (Unstandardized Coefficients) คือ  $y = 0.234 - 0.369*X_1 - 0.32*X_2 + 0.645*X_3$

เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ  
 ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) คือ

$$Z_y = 0.369*Z_{x1} - 0.023* Z_{x2} + 0.514* Z_{x3}$$

$$= 0.369*Z_{x1} - 0.023* Z_{x2} + 0.514* Z_{x3}$$

## Abstract

The education research the institute in this time. There was the objective for studies factor level and relationship organization level as well as the factors that affect to found the relationship of the personnel Faculty of Nursing, Khon Kaen University by studies from the personnel work in the Faculty of Nursing the amount whole 248 persons. The variable that used in the education divided to the variable is the factor that affect to found organization relationship compose 1) structure organization side 2) work sides , and 3) experience side in the work. The variable follows is organization relationship a tool that used in the researches is the questionnaire, data analysis with computer readymade program for find the average and the value of standard deviations analysis. The relation between the factors that affects to was organization relationship by statistical analysis with the Pearson correlation coefficient and the analysis deteriorates multiple (Multiple Regression Analysis).

Results revealed that the factor level that affect to found organizes relationship of the personnel Faculty of Nursing, Khon Kaen University. The overall is in the level the great ( $\bar{X}$ = 3.59) when consider with the factor meets that is valuable share most is side structure factor of an organization. Next be side character work factors and side experience factor in the work. When is consider the group late an instructor and late supporting

to meet that bilateral the group thinks to find the factor that affects to was organization relationship. The factor that is valuable share most is side structure factor of an organization side character work factor and side experience factor in the work. The respectively was consider lay the factor meets that the factor that is valuable share too much find a little, be 1) structure organization sides, 2) work side and, 3)experience sides in the work. The respectively are to level part is related an organization of the personnel Faculty of Nursing, Khon Kaen University by the overall is thinking in the level. The great ( $\bar{X}$ = 3.98) by arrange the issue that is valuable share too much find a little be 1. the covering covers up to heal the fame and the image, next 2. devotion attempt organizations give with mind 3. willingness consciousness organizations arrive at the future of 4. satisfaction in the job 5. pride works and this one 6. attitude 7. organizations believe in the goal and the popularity of an organization and 8. the desire to stay with an organization to respectively.

The relation analysis between the factor that affects to find the relationship and organization relationship of personnel of Faculty of Nursing, Khon Kaen University. The both of 3 the factor there is the relation in the sense of add to have significance level 0.01. When consider the coefficient is related to in each the factor to meet that side of experience factor in the work (X3) .There is most relation with organization relationship of the Faculty of Nursing, Khon Kaen University (r = 0.807). The test with statistics value F-test with the way analyses the vary that 0.05 significance level to meet. That 3 variable both of groups have the variable at least 2 the variable at influential

was the relationship find an organization by the 3 variable both of groups have the relation and organization relationship in the level high ( $r = 0.846$ ) and will affect was the change of organization relationship as 71.50 percentages by can find up a relationship model.

The regression coefficient of independent variable in the real score or the value is TRUE, (Unstandardized Coefficients) , be ,  $y = 0.234 - 0.369 * X_1 - 0.32 * X_2 + 0.645 * X_3$ .

The regression coefficient of independent variable in standard point (Standardized Coefficients) , be ,  $Z_y = 0.369 * Z_{X_j} - 0.023 * Z_{X_2} + 0.514 * Z_{X_3}$ .

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารและจัดการองค์การหรือหน่วยงานใดๆ องค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร หรือคน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ (Material) การจัดการ (Management) และเวลา (Time) ที่มีอยู่ในองค์การให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จะเห็นได้ว่า “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดขององค์การ ที่จะทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ เพราะการใช้ปัจจัยหลายอย่างรวมกันให้เกิดความสำเร็จได้นั้นอยู่ที่ความสามารถของคน เนื่องจากคนเป็นผู้หามาและใช้ไปซึ่งทรัพยากรเหล่านั้น ดังนั้นการจัดการด้านบุคลากรที่ดี จะต้องสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุด (ลัดดา สัจพันธ์โรจน์, 2545) การที่องค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน สถาบันอุดมศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การ จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันในองค์การ ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคน

ให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์การได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์การให้กับคนในองค์การ (สภาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

ดังนั้น การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารและการจัดการเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกประหนึ่งว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หากองค์การดำรงอยู่ได้ บุคลากรก็สามารถอยู่ได้เช่นกัน ดังนั้น ทุกคนจึงมีความผูกพันและภักดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์การคงความสามารถได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ได้เป็นอย่างดี กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่องานจะเกิดขึ้นได้ เมื่อพนักงานรับรู้ได้ว่าความต้องการของตนเองคืออะไร ซึ่งจะพบได้ต้องผ่านการทำงานที่ยาวนานและต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังรับรู้เป้าหมายและคุณค่าของการทำงานหรือการเป็นพนักงาน สามารถเข้ากันได้กับจุดมุ่งหมายและคุณค่าของพนักงานเอง แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างพนักงานและองค์การโดยแต่ละฝ่ายต้องมีความจริงใจที่จะผสมผสานผลประโยชน์ เพราะพนักงานเองก็มีความคาดหวังและต้องการจากองค์การในด้านความก้าวหน้าการพัฒนาในอาชีพ และความสำเร็จในชีวิต ในขณะที่องค์การมีความคาดหวังด้านผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานจากพนักงานเช่นกัน นั่นคือทั้งองค์การและพนักงานต่างก็พึ่งพิงซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน เป็นต้น ทำให้การบริหารจัดการขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาครัฐวิสาหกิจ ต่างก็กำหนดวิธีการทำงานและควบคุมกระบวนการทำงานเพื่อมุ่งเน้นที่จะสร้างความเจริญเติบโตและความสำเร็จของธุรกิจและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## วิธีการดำเนินงาน

### 1) ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ บุคลากรสายผู้สอน จำนวน 109 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 139 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 248 คน โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง

### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุการทำงาน ระดับการศึกษาและเงินเดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคอร์ท มี 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

### 3) การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเนื้อเรื่องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากเอกสารผลงานวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

3.2) กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อใช้สร้างเครื่องมือ

3.3) สร้างเครื่องมือการวิจัยเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.97

3.4) นำเครื่องมือการวิจัยที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.5) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยใช้สูตรของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.835

### 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมเครื่องมือการวิจัยด้วยตนเอง เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 248 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.07

### 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

5.2) ระดับปัจจัยและระดับความผูกพันต่อองค์กร หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

## สรุปผลการวิจัย

### 1. ระดับความผูกพันของบุคลากร

ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) โดยเฉพาะเรื่อง ความพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์การด้วยความเต็มใจ และคิดว่า การปกป้องชื่อเสียงขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ 2. การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) โดยเฉพาะเรื่อง อยากรับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 3. การตระหนักถึงอนาคตขององค์การ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) โดยเฉพาะเรื่อง อยากรับมอบหมายงานที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า 4. ความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) โดยเฉพาะเรื่อง มีความรู้สึกรักงานที่ทำมีความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) โดยเฉพาะเรื่อง ภาคภูมิใจที่จะบอกกับทุกคนว่าเป็นบุคลากรในองค์การ 6. ทศนคติ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) โดยเฉพาะเรื่อง ในความรู้สึกลึกซึ้งของตนเองมีความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญ 7. ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) โดยเฉพาะเรื่อง มีความคิดเห็นว่าการประสบความสำเร็จขององค์การคือความสำเร็จของตนเองด้วย และ 8. ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) โดยเฉพาะเรื่อง มีความคิดว่าถึงแม้จะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่า ก็จะไม่คิดให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ

### 2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มสายผู้สอนและสายสนับสนุน พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า

1) ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1. มีลักษณะที่เป็นระบบที่มีแบบแผน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) โดยเฉพาะเรื่ององค์การมีนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ มีการระบุและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน 2. มีหน้าที่ที่เด่นชัด พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) ยกเว้นเรื่ององค์การมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบและพอเพียง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และองค์การมีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถและตามความถนัดอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง และ 3. มีการกระจายอำนาจ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ ) โดยเฉพาะองค์การมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม

2) ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ 1. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) โดยเฉพาะเรื่องงานที่ท่านสามารถอธิบายลักษณะงานที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ท่านสามารถระบุได้ว่างานของท่านมีขั้นตอนอย่างไร และท่านสามารถบอกคุณสมบัติเฉพาะในตำแหน่งของท่านได้ 2. ความมีอิสระของงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.60$ ) ยกเว้นเรื่อง มีกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติที่เคร่งครัดจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง 3. ความท้าทายของงาน ในภาพ

รวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) ยกเว้นงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ สามารถทำให้เป็นงานที่ทำท่าย ไม่น่าเบื่อ การได้รับการสนับสนุนให้ใช้ชีวิตการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ และมักจะนำเสนอผลงานใหม่ๆ ที่ทำท่ายความสามารถของท่านให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสนับสนุนอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง 4. ผลย้อนกลับของงานในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) ยกเว้นเรื่อง ภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับแจ้งผลการประเมินทุกครั้ง และจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น และการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้มีแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และ 5. โอกาสก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) โดยเฉพาะเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรกคือ องค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามความรู้ความสามารถ องค์กรให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณเพื่อเสริมสร้างให้มีการเพิ่มศักยภาพและตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูงขึ้น

3) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) ยกเว้นเรื่องการให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ รู้สึกว่าสัมพันธ์ภาพภายในองค์กรทุกระดับเป็นไปด้วยดี และสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง 2. การได้รับการพัฒนา

ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) โดยเฉพาะเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ องค์กรส่งเสริมให้นำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ และได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี 3. ทัศนคติของกลุ่มองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) ยกเว้นเรื่องการชี้แจงทันสมัยเมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรในด้านลบ ภาพพจน์ขององค์กร ในความรู้สึกส่วนใหญ่เป็นไปในทิศทางที่ดีและคิดว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก 4. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) ยกเว้นเรื่องงานที่รับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กรอย่างมาก และการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และ 5. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) ยกเว้นเรื่องรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้มีความมั่นคง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

### 3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปรากฏผลดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตัวแปรต้น	ความผูกพันองค์การ	ด้านโครงสร้างขององค์การ	ด้านลักษณะงาน	ด้านประสบการณ์ในการทำงาน
ความผูกพันองค์การ	1.00	.767**	.759**	.807**
X <sub>1</sub> (ด้านโครงสร้างขององค์การ)	.767**	1.00	.779**	.739**
X <sub>2</sub> (ด้านลักษณะงาน)	.759**	.779**	1.00	.873**
X <sub>3</sub> (ด้านประสบการณ์ในการทำงาน)	.807**	.739**	.873**	1.00

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกสูง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันองค์การของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (r = .807)

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 3 ปัจจัย ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรต้นใดบ้างที่ร่วมกันทำนายตัวแปรตามที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การกับความผูกพันองค์การของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b <sub>0</sub>	B <sub>0</sub>		
ค่าคงที่	0.243		0.701	0.486
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.369	0.369	3.330	0.001**
ด้านลักษณะงาน	0.032	0.023	0.151	0.880
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	0.645	0.514	3.598	0.001**
F-Value, F-Prob	51.136	.000*		
r, R Square, R Square Adjusted	0.846	0.715	0.702	
Std. err of estimate	0.454			

\*\* P < .01

ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า กลุ่มตัวแปรทั้ง 3 มีตัวแปรอย่างน้อย 2 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (F-prob = 0.000) โดยกลุ่มตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์

กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.846) และจะส่งผลต่อการเปลี่ยนของความผูกพันองค์การ ร้อยละ 71.50 โดยสามารถสร้างตัวแบบของความสัมพันธ์

เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ  
ในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง (Unstandardized Coef-  
ficients) ดังนี้

$$y = 0.234 - 0.369 * X_1 - 0.32 * X_2 + 0.645 * X_3$$

เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ  
ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients)  
ดังนี้

$$Z_y = 0.369 * Z_{x1} - 0.023 * Z_{x2} + 0.514 * Z_{x3}$$

## อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะพยาบาล-  
ศาสตร์ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า  
ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีระดับมากที่สุด รองลง  
มาคือ ด้านลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน  
ตามลำดับ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านโครงสร้างองค์กร จากผลการวิจัย  
แสดงให้เห็นว่าการมีโครงสร้างองค์กรที่มีระบบและเป็น  
แบบแผนจะทำให้บุคลากรเชื่อมั่นในองค์กร โดยเฉพาะ  
การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและได้  
มีการแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วกันถือเป็นสิ่งที่จะ  
ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าองค์กรจะสามารถยืนหยัดอยู่ได้  
สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตรีชา แซ่จิ่ง (2552) ที่ได้  
ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ  
บุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งให้  
ความสำคัญกับปัจจัยในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน  
ของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร และเรื่องโครงสร้างการมี  
ลักษณะยืดหยุ่นพร้อมที่จะรองรับการปรับตัวให้สอดคล้อง  
กับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้ตลอดเวลา

2) ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัย  
แสดงให้เห็นว่า งานที่ปฏิบัติแสดงถึงความมีเอกลักษณ์  
ของงาน โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ  
บุคลากรทุกคนมีภาระงานที่ชัดเจนสามารถอธิบายขึ้น  
ตอน ลักษณะงาน และคุณสมบัติต่างๆ ได้ ซึ่งได้ให้ความ  
มีอิสระของงานให้สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ และงาน  
ที่ปฏิบัติมีความท้าทาย สอดคล้องกับ สิริพงศ์ นวสกุลธนนท์

(2549) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน  
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา  
ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมี  
ความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างมีนัย  
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จากผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อ  
มองในด้านผลย้อนกลับและโอกาสก้าวหน้าในงาน พบว่า  
บุคลากรส่วนใหญ่ของคณะพยาบาลศาสตร์มีความคิดเห็น  
ในเรื่องผลย้อนกลับและโอกาสก้าวหน้าในงานมีความคิด  
เห็นระดับ ปานกลาง ซึ่งผลย้อนกลับในเรื่องของระบบการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบที่ดีและยุติธรรม  
ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในเรื่องเกณฑ์การพิจารณาบุคลากร  
ตามคุณสมบัติที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการเลื่อนไปสู่ระดับ  
ตำแหน่งที่สูงขึ้น และผลการปฏิบัติงานยังไม่มีโอกาสที่จะได้  
เลื่อนไปสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า องค์กร  
จะต้องมีวิธีการหรือระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี  
ความยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และ  
ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรได้มีโอกาสความก้าวหน้าใน  
วิชาชีพให้เพิ่มขึ้น

3) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน จาก  
ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อน  
ร่วมงานถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความ  
สำเร็จขององค์กร และการได้รับการพัฒนาในการปฏิบัติ  
งาน สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความ  
สามารถในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มี  
ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กิตติ ประจันตเสน (2550) ซึ่ง  
ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด  
เลย ซึ่งปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน คือ การรับรู้  
ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ  
ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาและได้รับการ  
พัฒนาความรู้ความสามารถ

2. ความผูกพันองค์กรของบุคลากร คณะพยาบาล-  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่  
ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของคณะพยาบาล-  
ศาสตร์ส่วนใหญ่ยังมีความผูกพันกับองค์กรอยู่อย่างมาก



โดยเฉพาะการเล็งเห็นความสำคัญในการได้ปกป้องและรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การด้วยความเต็มใจ จะเห็นได้จากการบริหารจัดการข้อร้องเรียนหรือข้อกล่าวหาในเรื่องต่างๆ ผู้บริหารและบุคลากรจะร่วมมือกันแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่จะออกสู่ภายนอก หรือในเรื่องการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรก็อยู่ด้วยกันอย่างพี่น้อง ซึ่งจะเห็นจากคนภายนอกคณะพูดถึงคนในคณะพยาบาลศาสตร์ที่มีแต่สิ่งดี มีความเอื้ออาทรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นอกจากนี้จะเห็นว่าได้ทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การอย่างเต็มที่ การแสดงถึงความกตัญญูต่อองค์การ เช่น อาจารย์หรือข้าราชการที่เกษียณอายุราชการไปแล้วเมื่อมีกิจกรรมที่คณะจัดขึ้นก็จะมาช่วยเหลือและทำกิจกรรมร่วมด้วยเสมอ และได้ตระหนักถึงอนาคตขององค์การ อยากรที่จะพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าเพราะเห็นว่าอนาคตขององค์การก็คืออนาคตของตนเอง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันองค์การ ( $r = .807$ ) และมีปัจจัยอย่างน้อย 2 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับค่อนข้างสูง และจะมีผลต่อการเปลี่ยนของความผูกพันองค์การถึงร้อยละ 71.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกๆ ปัจจัยต่างมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าว และพัฒนารูปแบบใดๆ ให้เกิดความผูกพันองค์การของบุคลากรให้สามารถอยู่อยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุด โดยเฉพาะการด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะของบุคคลต่อองค์การ ความรู้สึกว่องไว่องค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่องไว่องค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนา สิ่งต่างๆ เหล่านี้หากมีการส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นกับองค์การ ก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น และก็ไม่มีสิ่งที่จะสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยอีก 2 ปัจจัยด้วยเช่นกัน เพราะทุกปัจจัยล้วนแต่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันองค์การทั้งสิ้น เพราะเมื่อใดที่บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันองค์การแล้วเขาเหล่านั้นก็จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้

ประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เป้าหมายขององค์การจะยิ่งสำเร็จมากขึ้นด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และจัดให้มีระบบการจูงใจต่างๆ เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ
- 2) ด้านการกระจายอำนาจ ควรให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารองค์การ ให้ถือว่าองค์การเป็นเสมือนบ้านที่พักอาศัย
- 3) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรมีการปรับปรุงระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ทักษะการศึกษา เวลา และความช่วยเหลือในด้านต่างๆ
- 4) ด้านผลย้อนกลับของงาน ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม มีการประเมินตามผลงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้มีการแสดงความสามารถและพัฒนาตนเอง
- 5) ทักษะของบุคคลต่อองค์การ ควรสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทิศทางขององค์การ เพราะเมื่อบุคลากรทราบที่แน่นอนก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ เป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะสำเร็จเร็วขึ้น
- 6) ด้านความรู้สึกว่องไว่องค์การเป็นที่พึงพิงและพึ่งพาได้ ควรให้มีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ค้ำคอบแทนแก่บุคลากรในสายสนับสนุนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในคณะฯ เพิ่มขึ้น รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับทุกประเภท เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาหารูปแบบเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการคณะให้มีประสิทธิภาพ

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ส่วนสำคัญที่ช่วยให้ งานวิจัยสำเร็จลงได้คือได้รับคำแนะนำจากนางสุภาวดี ประดับวงศ์ และว่าที่ร้อยตรีสุวิต ผิวพันคำ ที่ได้สละเวลา มาเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ช่วยให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขรายงานการวิจัยทำให้การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ประสบความสำเร็จออกมาเป็นรูปเล่ม คณะผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณบุคลากร ของคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือคณะผู้วิจัย ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลทำให้งาน วิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

### เอกสารอ้างอิง

- 1) กิตติ ประจันตเสน. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขใน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- 2) ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). **บรรยากาศองค์กรและ ความผูกพันต่อองค์กรในพรรคชนะของพนักงาน บริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ.
- 3) สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). **การบริหาร : การสร้าง แรงจูงใจในที่ทำงาน. วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติวิชาการ. ปีที่ 7 ฉบับที่ 14 (ม.ค.- มิ.ย.)**.
- 4) สิริพงศ์ นวสกุลธนนนท์. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.