

## ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การภายใต้โครงการแห่งความเปลี่ยนแปลงของสถาบันพระบรมราชชนกในบริบทวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

เบญญาภา ประกอบแสง\*, ปิยะณัฐ รัตน์วารีย์\*, วัชรพล ทองควั้น\*,  
มณฑิรา รัตน์วารีย์\*\*, ศุภณัฐ ปัญญาพอรณชัย\*\*\*, เจษฎากร ทิพย์แก้ว\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytic studies) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การ ความผูกพันองค์การ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ทั้งด้านวิชาการและด้านสนับสนุนการศึกษา จำนวน 75 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามการรับรู้การเปลี่ยนแปลง 3) แบบสอบถามความผูกพันองค์การ เครื่องมือดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้ค่า IOC ของเครื่องมือมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.83, 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple logistic regression)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64 อายุเฉลี่ย 35 ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 53.34 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64 การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การในระดับมาก ร้อยละ 53.33 และความผูกพันองค์การในระดับมาก ร้อยละ 52.00 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันองค์การ คือ สถานภาพ (OR = 2.87; 95%CI 1.12 - 7.37) และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การ (OR = 3.14; 95%CI 1.22 - 8.08) ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อคณะผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยการนำองค์ความรู้ไปขยายผลเป็นนโยบายการบริหารราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สังกัดสถาบันฯ โดยกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงองค์การของสถาบันฯ เพื่อให้บุคลากรปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คงไว้ซึ่งความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อองค์การ

**คำสำคัญ :** องค์การ, ความผูกพัน, ความเปลี่ยนแปลง

\* อาจารย์ประจำ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

\*\* อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

\*\*\* นักวิชาการสาธารณสุข กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

\*\*\*\* นักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

Corresponding author, email: dr.peyanut@gmail.com, Tel: 088-571-7558

Received : July 22, 2022; Revised : February 21, 2023; Accepted : February 27, 2023

## Factors Related to Staff's Organizational Commitment under Transforming of Praboromarajchanok Institute in the Context of Sirindhorn College of Public Health, Ubon Ratchathani

Benyapa Pragobsang\*, Peyanut Juntavaree\*, Watcharapon Thongkwan\*,  
Montira Juntavaree\*\*, Supanat Panyaphoronnachai\*\*\*, Jetsadakorn Heebkaew\*\*\*\*

### Abstract

This research was cross-sectional analytic studies that aimed to study perception of transforming organization, commitment in organization and factors related to staff commitment in organization in Sirindhorn College of Public Health, Ubon Ratchathani. The samples were 75 of staffs who working in academic department and support education unit. The data were collected by using questionnaire that included 3 parts, 1) general data, 2) perception of transforming, and 3) organizational commitment. The research tools were verified validity by three experts, IOC was 0.67-1.00. The Cronbach's alpha coefficient was 0.83, 0.85. The data were analyzed by descriptive statistic, and simple logistic regression.

The results of this study found that most of staff were female (64%), mean age was 35 years, single marital status (53.34%). Perception of transforming organization was high level (53.33%) and organizational commitment was high level (52%). The factor that related statistically significant to organizational commitment was status (OR = 2.87; 95%CI 1.12 - 7.37) and perception of organizational transforming (OR = 3.14; 95% CI 1.22 - 8.08). The results of the study would be beneficial for the Administrators of Praboromarajchanok Institute as the body of knowledge could be applied to formulate the public administration policies in various agencies under the Institute, whereby there should be a strategy devised to deal with organizational change of the Institute so that personnel could catch up with changes, as well as continuing to maintain a relationship, pride, and loyalty to the organization.

**Keywords** : Organizational, Affiliation, Change

---

\* Instructor, Sirindhorn College of Public Health Ubon Ratchathani Province

\*\* Instructor, Rajabhat Maha Sarakham University

\*\*\* Public Health Technical Officer, Health Control Suvarnabhumi Airport

\*\*\*\* Public Health Technical Officer, Buriram Provincial Health Office

Corresponding author, email: dr.peyanut@gmail.com, Tel: 088-571-7558

**Received** : July 22, 2022; **Revised** : February 21, 2023; **Accepted** : February 27, 2023

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สถาบันพระบรมราชชนก ณ ปัจจุบันได้รับการยกระดับเป็นสถาบันอุดมศึกษาตาม พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ ในวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2562 (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) โดยวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี เป็น 1 ใน 39 แห่งภายใต้การกำกับของสถาบันฯ ที่มีวิทยาลัยกระจายอยู่ทั่วประเทศไทย ผลิตนักศึกษาทางการแพทย์และการสาธารณสุข สนับสนุนพันธกิจของกระทรวงสาธารณสุขในระบบการดูแลสุขภาพประชาชนของประเทศไทย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2564) การยกระดับเป็นสถาบันครั้งนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบจากภายในสู่ภายนอก ทั้งโครงสร้างการบริหารงาน ตำแหน่งของบุคลากรการก่อสร้างและพัฒนาหลักสูตร (รุ่งอรุณ กระจมุกกาญจน์ และปิยะณัฐฎ์ จันทวารีย์, 2563) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ในรอบหลายสิบปีของสถาบันฯ ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความตื่นตัวและรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง

การบังคับใช้ของพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้บุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการทุกคน ปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรผู้ที่ดำรงตำแหน่ง วิทยากร นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร และทันตแพทย์ ให้มีตำแหน่งใหม่เป็น “อาจารย์” ทุกคน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562) การเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหากับผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพโรคศิลปะ เช่น ทันตแพทย์ และเภสัชกร ทำให้ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน ค่าตอบแทนพิเศษกรณีไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัว และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563; กระทรวงสาธารณสุข, 2563) การขาดรายได้ดังกล่าว เป็นผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยตรงสร้างความไม่พอใจและเกิดการต่อต้าน ทำให้มีผู้ที่ลาออกจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 คน ในช่วงปีงบประมาณ 2562 – 2563 เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี, 2563) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องละลายพฤติกรรมเดิม โดยชี้แนะให้บุคลากรรับรู้ถึงความจำเป็นที่องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นการลดแรงดึง (Restrain force) ที่เกิดจากพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร รวมถึงการกระตุ้นด้วยกลยุทธ์พัฒนาให้เกิดแรงดัน (Driving force) พร้อมกับการคงสภาพพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อไม่ให้เกิดการกลับไปสู่สภาพเดิม (Lewin, 1947) สามารถกระทำได้ด้วยการสื่อสารองค์การให้รับรู้ถึงนโยบายและเป้าหมายในด้านการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความก้าวหน้า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวข้ามความขัดแย้งและนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (จิระพงศ์ เรืองกุน, 2556)

บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นความผูกพันองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ของบุคลากร รวมถึงเป็นแรงผลักดันช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันองค์กรก็จะมี ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งผูกมัดให้ปฏิบัติงานอย่างยาวนาน และทำให้การลาออกลดน้อยลง (ปรีณัฐ ชัยกองเกียรติสาธิตาน มากชูชิต และอนุชิต คลังมัน, 2562) โดยความผูกพันองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคงเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำงานจะส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกไปได้อย่างง่ายดายและเกิดผลกระทบที่เกิดขึ้น คือ ทำงานล่าช้า ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562)

อดีตเคยมีการศึกษาความผูกพันองค์กรต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ และประสบการณ์ในการทำงาน (Allen & Meyer, 1990 ; Steers, 1977) อีกทั้งในสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหลายแห่งก็ได้มีการศึกษาในประเด็นดังกล่าวด้วย อาทิเช่น ความผูกพันองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ปณิธิ อำพนพารัตน์, 2558) ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วริยา อาหลี, 2557) รวมถึงหน่วยงานภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก คือ คณะพยาบาลศาสตร์ก็เคยทำการศึกษาและได้ค้นพบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ว่ามีนัยสำคัญกันทางสถิติที่ 0.05 ( $r = 0.52, p < 0.01$ ) (ปรีณูช ชัยกองเกียรติ และคณะ, 2562) แต่ไม่ได้มีการศึกษาอย่างจริงจังในคณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์

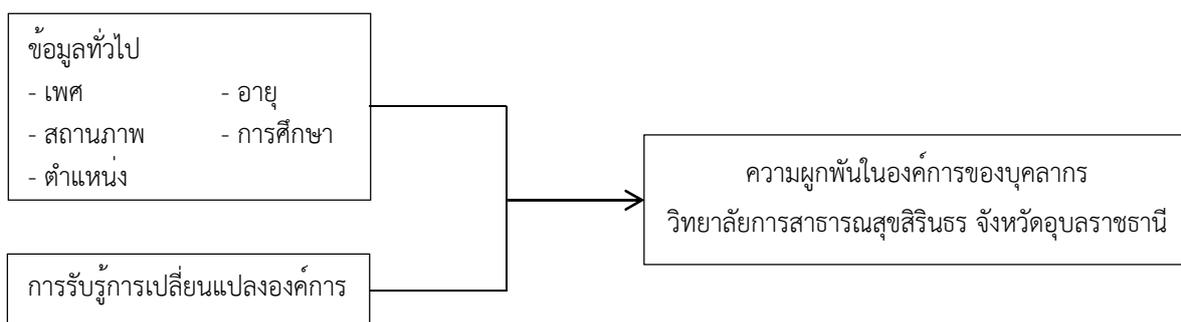
จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุจูงใจให้ทำการศึกษาความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงานใน วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี คณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อศึกษาการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร ความผูกพันองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นำผลที่ได้จากการศึกษาไปดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรภายในวิทยาลัยฯ อีกทั้งยังนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ นำไปเสนอต่อผู้บริหารปรับปรุงแก้ไขรวมถึงส่งเสริมความผูกพันอันดีของบุคลากร ทั้งในระดับวิทยาลัยและระดับสถาบันต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร และความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี คณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี คณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันองค์กรของ คีรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนา ตั้งชลทิพย์ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอตา บุญยติธนะ และวรรณภา อารีย์ (2555) รวมถึงแนวคิดการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรของธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชรชัยสุนเทศ (2562) และ Branson (2008) มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์ แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytic studies) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2563 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2563

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสังกัดวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี คณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ด้านการสอนและด้านสนับสนุนการศึกษา เป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 98 คน ในปีงบประมาณ 2563 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยของ ประชากร มีผู้ผ่านคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 75 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างนำไปใช้อ้างอิงไปยัง ประชากรที่ศึกษา เกณฑ์คุณสมบัติมีดังนี้ 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง 2) ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งไม่นับรวม ระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงาน 3) ไม่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถาม สร้างโดยคำนึงถึงลักษณะตัวแปรและ ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ดำเนิน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยการวัดความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการ วิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective congruence index : IOC) จากคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานให้มีค่า มากกว่า 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) พร้อมทั้งการวัดความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบความ สอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับกลุ่มบุคลากรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรแห่งหนึ่ง ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานให้มีค่ามาก 0.70 ขึ้นไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2561) กรณีพบข้อคำถามไม่เป็นไปตามข้อตกลงตามการวัดความตรงเชิงเนื้อหาและการวัดความเชื่อมั่น ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) สามารถแบ่ง เครื่องมือออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในวิทยาลัยฯ เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.86 – 1.00

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การ บริหารงาน 2) ค่าตอบแทน 3) สิทธิประโยชน์ และ 4) ความก้าวหน้า มีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ เป็นแบบ มาตราวัดประมาณค่า มี 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Likert R., 1932) พิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือกดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แปลผล ข้อมูล ใช้วิธีการ Trimmean ของ Zieky (1989) เป็นจุดตัดข้อมูลมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.81 แปล ความหมายออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.81) และระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.81) เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.83

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันองค์การของบุคลากร พัฒนามาจาก โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556) มีจำนวนทั้งหมด 11 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale (Likert, 1932) พิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวจากตัวเลือกดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แปลผลข้อมูลใช้วิธีการ Trimmean ของ Zieky (1989) เป็นจุดตัดข้อมูลมีค่าคะแนนเท่ากับ 41.72 แปลความหมายได้ดังนี้ คือ มีความผูกพัน (คะแนนมากกว่า 41.72) และไม่มีความผูกพัน (คะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 41.72) เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.85

### การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี เลขที่ 005/2563 ลงวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2563 ครอบคลุมการพิทักษ์สิทธิกลุ่มเป้าหมายมีรายละเอียดดังนี้ การชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย การขอความยินยอมเข้าร่วมวิจัย การเก็บข้อมูลเป็นความลับ และการนำเสนอผลในภาพรวม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ติดต่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ เพื่อขอรับการอนุมัติให้ผู้วิจัยสามารถติดต่อ ประสานงาน และเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2563 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2563

2. การชี้แจงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งเปิดโอกาสซักถามข้อสงสัย หากยินยอมร่วมโครงการวิจัย จึงให้กลุ่มตัวอย่างลงนามแสดงความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสาร

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 ชุด ใช้เวลาตอบคำถามประมาณ 10 นาที ในระหว่างตอบคำถามนั้น หากมีข้อสงสัยสามารถซักถามได้ ภายหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้น ได้รับความร่วมมือส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยครบร้อยละ 100

4. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล กรณีข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเพิ่มเติม เมื่อข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาในส่วนของข้อมูลทั่วไป การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การและความผูกพันองค์การด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดต่ำสุด และการประมาณค่าช่วงเชื่อมั่น สำหรับสถิติเชิงอนุมานดำเนินการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple logistic regression) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างปัจจัยหนึ่งตัวและตัวแปรตามหนึ่งตัววิเคราะห์ที่ละคู่ (Bivariate) โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบของตัวแปรอื่น ๆ ในการวิเคราะห์ตัวแปรตามเป็น Dichotomous ด้วยการแปลงค่าเฉลี่ยแบบมีเงื่อนไขของสมการถดถอยให้มี 2 ค่า คือ ไม่เกิดเหตุการณ์ ( $y = 0$ ) หรือเกิดเหตุการณ์ ( $y = 1$ ) ซึ่งเหมาะสมที่จะใช้การถดถอยแบบโลจิสติก และมีการแจกแจงความคลาดเคลื่อนเป็นแบบ Binomial (ดิเรก ลีम्मธูรสกุล, 2554; ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2561) กำหนด

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นำเสนอเป็นค่า Odd Ratio (OR) และ ช่วงเชื่อมั่นร้อยละ 95 (95%CI) เพื่อหาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ในส่วนของปัจจัยมีดังนี้ คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และการรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร

### ผลการวิจัย

บุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 35 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.76) สถานะโสด ร้อยละ 53.34 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.00 ตำแหน่งเป็นพนักงานกระทรวง ร้อยละ 42.67 รองลงมา คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ (ร้อยละ 36.00, 17.33 และ 4.00 ตามลำดับ) การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร ระดับมาก ร้อยละ 53.33 และความผูกพันองค์กรระดับมาก ร้อยละ 52.00

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปจำแนกตามความผูกพันองค์กรของบุคลากร (n=75)

| ข้อมูลทั่วไป  | ความผูกพันองค์กร |        |          |        | รวม   |        |
|---|------------------|--------|----------|--------|-------|--------|
|   | ระดับน้อย        |        | ระดับมาก |        | จำนวน | ร้อยละ |
|   | จำนวน            | ร้อยละ | จำนวน    | ร้อยละ |       |        |
| <b>เพศ</b>  |                  |        |          |        |       |        |
| ชาย   | 10               | 37.04  | 17       | 62.96  | 27    | 36.00  |
| หญิง  | 26               | 54.17  | 22       | 45.83  | 48    | 64.00  |
| <b>อายุ</b>   |                  |        |          |        |       |        |
| 15 – 29   | 15               | 68.18  | 7        | 31.82  | 22    | 29.33  |
| 39 – 44   | 19               | 44.19  | 24       | 55.81  | 43    | 57.33  |
| 45 - 59   | 2                | 20.00  | 8        | 80.00  | 10    | 13.33  |
| อายุมีค่าเฉลี่ย = 34.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.76 ค่าสูงสุด = 55 ค่าต่ำสุด = 22           |                  |        |          |        |       |        |
| <b>สถานภาพ</b>  |                  |        |          |        |       |        |
| โสด   | 24               | 60.00  | 16       | 40.00  | 40    | 53.34  |
| สมรส  | 12               | 34.29  | 23       | 65.71  | 35    | 46.67  |
| <b>การศึกษา</b>   |                  |        |          |        |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี  | 3                | 23.08  | 10       | 76.92  | 13    | 17.33  |
| ปริญญาตรี   | 27               | 56.25  | 21       | 43.75  | 48    | 64.00  |
| ปริญญาโท  | 3                | 30.00  | 7        | 70.00  | 10    | 13.34  |
| ปริญญาเอก   | 3                | 75.00  | 1        | 25.00  | 4     | 5.33   |
| <b>ตำแหน่ง</b>  |                  |        |          |        |       |        |
| ข้าราชการ   | 16               | 59.26  | 11       | 40.74  | 27    | 36.00  |
| พนักงานราชการ   | 1                | 33.33  | 2        | 66.67  | 3     | 4.00   |
| พนักงานกระทรวง  | 11               | 34.38  | 21       | 65.63  | 32    | 42.67  |
| ลูกจ้าง   | 8                | 61.54  | 5        | 38.46  | 13    | 17.33  |
| <b>การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กร</b>  |                  |        |          |        |       |        |
| ระดับน้อย   | 22               | 62.86  | 13       | 37.14  | 35    | 46.67  |
| ระดับมาก  | 14               | 35.00  | 26       | 65.00  | 40    | 53.33  |
| การรับรู้ มีคะแนนเฉลี่ย = 87.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 13.69 ค่าสูงสุด = 113 ค่าต่ำสุด = 43 |                  |        |          |        |       |        |
| <b>รวม</b>  | 36               | 48.00  | 39       | 52.00  | N/A   | N/A    |

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์จากการวิเคราะห์ที่ละคู่ (Bivariate) พบปัจจัยที่มีความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 2 ปัจจัย ดังนี้

1. สถานภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผู้ที่มีสถานภาพ “สมรส” มีความผูกพันองค์การมากเป็น 2.87 เท่าของผู้ที่มีสถานภาพ “โสด” ช่วงเชื่อมั่นความผูกพันองค์การมีค่าอยู่ระหว่าง 1.12 ถึง 7.37 และสถิติทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.025

2. การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผู้ที่มีการรับรู้ใน “ระดับมาก” มีความผูกพันองค์การมากเป็น 3.14 เท่าของผู้ที่มีการรับรู้ใน “ระดับน้อย” ช่วงเชื่อมั่นความผูกพันองค์การมีค่าอยู่ระหว่าง 1.22 ถึง 8.08 และสถิติทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.015

**ตารางที่ 2** ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การที่ละตัวแปร (n=75)

| ตัวแปร                                | ความผูกพันองค์การ          |                           | OR   | 95%CI         | P-value |
|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------|------|---------------|---------|
|                                       | ระดับน้อย<br>จำนวน(ร้อยละ) | ระดับมาก<br>จำนวน(ร้อยละ) |      |               |         |
| <b>เพศ</b>                            |                            |                           |      |               | 0.152   |
| ชาย                                   | 10 (37.04)                 | 17 (62.96)                | 1    |               |         |
| หญิง                                  | 26 (54.17)                 | 22 (45.83)                | 0.49 | 0.18 to 1.30  |         |
| <b>อายุ</b>                           |                            |                           |      |               | 0.126   |
| 15 – 29                               | 15 (68.18)                 | 7 (31.82)                 | 1    |               |         |
| 39 – 44                               | 19 (44.19)                 | 24 (55.81)                | 2.70 | 0.91 to 7.97  |         |
| 45 - 59                               | 2 (20.00)                  | 8 (80.00)                 | 8.57 | 1.43 to 51.36 |         |
| <b>สถานภาพ</b>                        |                            |                           |      |               | 0.025   |
| โสด                                   | 24 (60.00)                 | 16 (40.00)                | 1    |               |         |
| สมรส                                  | 12 (34.29)                 | 23 (65.71)                | 2.87 | 1.12 to 7.37  |         |
| <b>การศึกษา</b>                       |                            |                           |      |               | 0.062   |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                      | 3 (23.08)                  | 10 (76.92)                | 1    |               |         |
| ปริญญาตรี                             | 27 (56.25)                 | 21 (43.75)                | 0.23 | 0.05 to 0.95  |         |
| ปริญญาโท                              | 3 (30.00)                  | 7 (70.00)                 | 0.70 | 0.10 to 4.53  |         |
| ปริญญาเอก                             | 3 (75.00)                  | 1 (25.00)                 | 0.10 | 0.01 to 1.35  |         |
| <b>ตำแหน่ง</b>                        |                            |                           |      |               | 0.169   |
| ข้าราชการ                             | 16 (59.26)                 | 11 (40.74)                | 1    |               |         |
| พนักงานราชการ                         | 1 (33.33)                  | 2 (66.67)                 | 2.90 | 0.23 to 36.16 |         |
| พนักงานกระทรวง                        | 11 (34.38)                 | 21 (65.63)                | 2.77 | 0.96 to 8.00  |         |
| ลูกจ้าง                               | 8 (61.54)                  | 5 (38.46)                 | 0.90 | 0.23 to 3.52  |         |
| <b>การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การ</b> |                            |                           |      |               | 0.015   |
| น้อย                                  | 22 (62.86)                 | 13 (37.14)                | 1    |               |         |
| มาก                                   | 14 (35.00)                 | 26 (65.00)                | 3.14 | 1.22 to 8.08  |         |

## การอภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรภายในวิทยาลัยการสาธารณสุขฯ ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเชื่อว่าการทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มความสามารถในการทำงาน ยินดีปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร จะสามารถนำตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้ อีกทั้งยังปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะย้ายไปทำงานในที่ใหม่ และให้การยอมรับว่าการทำงานในระบบราชการ เป็นผู้ที่มีการเติบโต และศักดิ์ศรี สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียพูน ชัยกองเกียรติ และคณะ(2562) ที่ศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดยะลา พบว่า ความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษา อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ธิติรัตน์ สวนเศรษฐ์ (2562) ที่ศึกษาพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ ตลอดจนรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ถึงแม้จะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม

การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์กรของบุคลากรภายในวิทยาลัยฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถาบันฯ ที่ยกระดับเป็นมหาวิทยาลัยนั้น ด้านการบริหารงานมีการจัดระบบให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาสถาบันฯ ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา ระเบียบ กฎเกณฑ์ การประสานงาน และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรภายใต้กรอบพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก ทำให้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในส่วนค่าตอบแทน บุคลากรรับรู้ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลง เงินเดือนที่ได้รับจะไม่น้อยกว่าเงินเดือนที่ได้ในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ สำหรับความก้าวหน้า บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานในระดับที่สูงขึ้นได้ด้วยการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การทำผลงานทางวิชาการ การฝึกอบรมเพิ่มพูนความสามารถด้านอื่น ๆ ให้แก่ตนเองและยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย อีกทั้งสวัสดิการที่ได้รับจะไม่น้อยกว่าเดิมก่อนการเปลี่ยนแปลงของสถาบันฯ อาทิเช่น การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน และสิทธิหลักประกันสุขภาพ สอดคล้องกับแนวคิด จิระพงศ์ เรืองกุน (2556) ที่ศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ความสำคัญกับคน มุ่งเน้นการสื่อสาร เสริมความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจของคนในองค์กรที่จะเปลี่ยนแปลง อาจเป็นผลมาจากความไม่พึงพอใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่เดิมขององค์กรและต้องการเปลี่ยนไปสู่สภาพที่ดีกว่า แม้จะมีความกลัวหรือความกังวลอยู่บ้าง แต่จะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไปได้ ดังนั้นบุคลากรจึงกลายเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีประสิทธิผล

สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานภาพการสมรสเป็นความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยาอาศัยอยู่ร่วมกัน การสร้างชีวิตครอบครัวมาพร้อมกับความรับผิดชอบและความทุ่มเทกับหน้าที่การงาน การหารายได้และความมั่นคงต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษา เพ็ญญา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสุวรรณ (2559) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันองค์กรสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา ปาปะเถ (2560) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะไม่มีภาระทางครอบครัว แต่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจำเป็นต้องมีรายได้ประจำเพื่อส่งเสียเลี้ยงดูครอบครัว จึงไม่สามารถเอา

ความเป็นอยู่ของครอบครัวมาเสี่ยงในการโยกย้ายงาน และยังมีรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่าและให้ความสำคัญ จึงมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก การยกระดับสถาบันพระบรมราชชนกเป็นมหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรภายในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ สถาบันพระบรมราชชนก ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจทุ่มเทความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สำหรับความก้าวหน้าในองค์กร บุคลากรมีโอกาสนเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้ตามความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเต็มใจทุ่มเททำงานสร้างสรรค์ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพรับใช้สังคม ยินดีใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์การ แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ในส่วนของค่าตอบแทน มีการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปจนกระทั่งเกษียณอายุ โดยโครงสร้างเงินเดือนจะแยกตามสายงาน ค่าตอบแทนจะได้รับตามความรู้ความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับไม่น้อยกว่าเงินเดือนในปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์การ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากรที่ได้รับไม่น้อยกว่าเดิม เช่น การลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน ลาอุปสมบท การเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ทำให้บุคลากรมีความรักผูกพันกับองค์กร แม้ว่าองค์การอื่นเสนอรายได้ที่มากกว่าก็ไม่สนใจที่จะลาออก สอดคล้องกับการศึกษา นิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ (2562) ที่พบว่า การที่บุคลากรรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพจากองค์การ ทำให้มีความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ด้วยการชี้แจงเป้าหมายหรือนโยบายในการทำงานขององค์การให้แก่บุคลากรทราบอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับเป้าหมายขององค์การ ลดการขัดแย้ง รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมาช่วยให้องค์การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. คณะผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนกสามารถนำองค์ความรู้ไปขยายผลกำหนดเป็นนโยบายการบริหารราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ช่วยลดช่องว่างในการสื่อสารองค์การและเสริมสร้างความก้าวหน้าการทำงานของบุคลากร โดยกำหนดให้เป็นประเด็นยุทธศาสตร์รองรับการเปลี่ยนแปลงองค์การของสถาบันฯ ต่อไป

2. คณะผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนกให้การสนับสนุนสิ่งแวดล้อมทางการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงสาเหตุ ความจำเป็นและประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อองค์การภายหลังการเปลี่ยนแปลงสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และเชื่อมั่นว่าจะไม่เกิดผลกระทบใดต่อตนเอง ช่วยให้บุคลากรยังคงความผูกพันองค์กรเช่นเดิม เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อีกทั้งยังไม่ปฏิเสธหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงด้วยการสื่อสารทั่วทั้งองค์การ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาประเด็นการคงอยู่ของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยรูปแบบการศึกษาไปข้างหน้า (Prospective study) เพื่ออธิบายความอยู่รอดของบุคลากรควบคู่กับความผูกพันองค์กรและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มเติม ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร ลำดับขั้นความต้องการของบุคลากร ทักษะและความเชื่อของบุคลากร เป็นต้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับใช้และพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี คณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่ให้การสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *แนวทางการดำเนินการในการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร*. สืบค้น 7 เมษายน 2564, จาก <https://person.anamai.moph.go.th/th/>
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2556). การเปลี่ยนแปลงองค์การ: แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(1), 194-202.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้ประโยชน์อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณิชาพร ฤทธิบุรณ์ และสุธนา บุญเหลือ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 151-166.
- ดิเรก ลิ้มมธุรสกุล. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม STATA 10*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธิดารัตน์ สวนเศรษฐ์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 76-84.
- นิตยา ปาปะเถ. (2560). *คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ปณิธิ อ่าพนพนารัตน์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ปริญญช ชัยกองเกียรติ, สาธิมาน มากชูชิต และอนุชิต คลั่งมัน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดยะลา. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*, 20(2), 48-59.
- เพ็ญญา วงศ์นิติกร และอมร ฤงสูรธรรม. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 12(3), 97-112.
- รุ่งอรุณ กระจุกกาญจน์ และ ปิยะณัฐฎ์ จันทวารีย์. (2563). ความสุขของบุคลากรภายใต้บริบทองค์การแห่งความเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*, 21(3), 93-102.
- วริยา อาหลี. (2557). *การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี. (2563). *รายงานผลการดำเนินงานฝ่ายพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2563*. อุบลราชธานี: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญยติธรรม, และวรรณภา อาเรีย. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2564). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาสถาบันพระบรมราชชนก*. สืบค้น 7 เมษายน 2564, จาก <http://www.pi.ac.th/workgroup/pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2561*. สืบค้น 7 เมษายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. ๒๕๖๐ และประกาศ ก.พ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. ๒๕๖๐*. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/หนังสือเวียน/ว13-2560>
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). *พระราชบัญญัติ สถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๒*. สืบค้น 16 พฤษภาคม 2564, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF>
- โสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อนุชิต ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-46.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Branson, C. M. (2008). Achieving organizational change through value alignment. *Journal of Educational Administration*, 46(3), 376-395.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concepts, method and reality in social science: social equilibria and social change. *Human Relations*, 1, 5-41.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.

- Steers Richard M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Zieky, M. J. (1989). Methods of setting standards of performance on criterion referenced tests. *Studies in Educational Evaluation*, 15, 335-338.

