

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการ
สาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก 7 แห่ง เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก (ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน และ
ประสบการณ์ในการทำงาน) ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบัน
พระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก 7 แห่ง จำนวน 191 คน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

อาจารย์กลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกมีอายุ
เฉลี่ย 39.8 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาโทร้อยละ 60.7 การศึกษาวุฒิสูงสุดปริญญาเอก ร้อยละ 4.2
ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 36 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.4 ปี โดยปฏิบัติงานในตำแหน่ง
ผู้บริหารร้อยละ 25.7 และผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 74.3

2. ลักษณะองค์การ

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าอยู่ในระดับมาก ในข้อผู้นำ
กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานร้อยละ 53.9 ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การมีความ
คิดเห็นระดับมาก ในข้อเมื่อวิทยาลัยจัดกิจกรรมและขอความร่วมมือจากประชาชนหรือหน่วยงาน
ภายนอกมักได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี ร้อยละ 56.0 และการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความ
คิดเห็นระดับมาก ในข้อวิทยาลัยฯเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ
เสนอแนวทางปฏิบัติตลอดเวลา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
เรื่องการปฏิบัติงานเต็มที่ ร้อยละ 53.9

3. ลักษณะงาน

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระของงานอยู่ในระดับมากในข้ออาจารย์
สามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายในกรอบหรือระเบียบคำสั่งที่
กำหนดร้อยละ 66.5 ความเฉพาะเจาะจงของงานอยู่ในระดับมากในข้ออาจารย์สามารถบอกคุณสมบัติ

เฉพาะตำแหน่งได้ถูกต้อง ร้อยละ 61.3 ความท้าทายของงานอยู่ในระดับมากในข้องานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 67.5 และผลย้อนกลับของงานอยู่ในระดับมากในข้อความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้อาจารย์เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ร้อยละ 54.5

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในข้องานที่ทำอยู่มีผลต่อความสำเร็จของวิทยาลัย ร้อยละ 58.6 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรระดับมาก ในข้องานที่ทำอยู่มีผลต่อความสำเร็จของวิทยาลัย ร้อยละ 58.6 ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงพิงระดับมาก ในข้ออาจารย์รู้สึกว่าการทำงานในวิทยาลัยมีความมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร ร้อยละ 47.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระดับมากในข้ออาจารย์มักจะให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ร้อยละ 64.9 และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรระดับมากในข้อภาพพจน์ของวิทยาลัยในความรู้สึกของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นไปในทางที่ดี ร้อยละ 52.9

5. ปัจจัยความผูกพันในองค์กร

อาจารย์มีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ร้อยละ 66.5 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ร้อยละ 45.5 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ร้อยละ 40.8

5.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สถาบันพระบรมราชชนก มีความสัมพันธ์ดังนี้

อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเชื่อมั่น การ

ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

5.2 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือขององค์กรและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ที่ระดับ 0.690, 0.662 และ 0.659 ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.757

5.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ความมีอิสระของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน ความท้าทายของงานและ ผลย้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันใน องค์กรที่ระดับที่ 0.459, 0.475, 0.430 และ 0.576 ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.655

5.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ทัศนคติของกลุ่มต่อ องค์กร มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรที่ระดับ 0.578, 0.659, 0.376 และ 0.637 ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.734

6. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการ สาธารณสุข สิรินครโดยรวมและรายด้าน

6.1 ตัวแปรอิสระทำนายความผูกพันในองค์กรโดยรวมของอาจารย์วิทยาลัยการ สาธารณสุขสิรินครพบ 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าคุณ องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ร่วมทำนายความผูกพันในองค์กรของ อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินครร้อยละ 66.1 โดยมีสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้คือ

ความผูกพันในองค์กร = $0.288 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้า}) + 0.192 (\text{อายุ}) + 0.212 (\text{ความท้าทายของงาน}) + 0.214 (\text{ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้}) + 0.207 (\text{ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร})$

6.2 ตัวแปรอิสระทำนายความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินครพบ 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ ของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อายุและ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานร่วมทำนายความผูกพันในองค์การด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ได้ร้อยละ 71.8 โดยมีสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้คือ

ความผูกพันในองค์การด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ = 0.416 (ภาวะผู้นำของหัวหน้า) + 0.260 (ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ) + 0.170 (ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้) + 0.129 (อายุ) + 0.088 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

6.3 ตัวแปรอิสระทำนายความผูกพันในองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรพบ 3 ตัวแปร คือ ความท้าทายของงาน อายุและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมทำนายความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การได้ร้อยละ 36.9 โดยมีสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้คือ

ความผูกพันในองค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ = 0.333 (ความท้าทายของงาน) + 0.245 (อายุ) + 0.227 (การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน)

6.4 ตัวแปรอิสระทำนายความผูกพันในองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรพบ 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความน่าเชื่อถือขององค์การ และความเฉพาะเจาะจงของงาน ร่วมทำนายความผูกพันในองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การได้ร้อยละ 58.4 โดยมีสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้คือ

ความผูกพันในองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ = 0.230 (ภาวะผู้นำหัวหน้า) + 0.203 (อายุ) + 0.248 (ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้) + 0.210 (ความน่าเชื่อถือขององค์การ) + 0.147 (ความเฉพาะเจาะจงของงาน)

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการ

สาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก

1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า

อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Teresa Tritch (2001 อ้างถึงใน สมใจ ด้านศิริสมบุรณ์ และวสิน บุรกิจ, 2548, หน้า 34) ได้เขียนบทความไว้ในปี ค.ศ. 2001 ว่า The Gallup Organization ได้ศึกษาพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 1,000 คนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป โดยใช้คำถาม 12 ประการผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรค์ สวชนไพบูลย์ (2548, บทคัดย่อ) และสิวพร เกิดกฤษณานนท์ นวพร เอื้อวงศ์ อภิชาติ และธนศ วชิรการสกุล (2548, บทคัดย่อ) พิมอรัญ คนรู้ (2548, บทคัดย่อ) สอดคล้องกับ Chang (1991, p. 3281) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาล ได้ค้นพบว่าอายุสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครู

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับอริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ พบว่าครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ที่มี เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ประเภทของงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพันและด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ มหาวันสุ (2550) ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลในธุรกิจโรงแรมในเครือนานาชาติ และโรงแรมท้องถิ่นพบว่าระยะเวลาในการทำงานในบริษัทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับสันต์ฤทัย ลิ่มวิรัตน์ ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัทระยองเฟียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าระยะเวลาทำงานที่บริษัทที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับพนพรรณ ยุติธรรม (2550) ได้ศึกษาความผูกพัน

ต้องการของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับนาริรัตน์ สกุลสิทธิ์ (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับกิตติยา เพรตพริ้งตระกูล (2549, บทคัดย่อ)

ตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ ยุติธรรม (2550) ที่ศึกษาความผูกพันต่อการของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อการ โดยรวมแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับจารุวรรณ รักวาศ (2548) ที่ศึกษาความผูกพันต่อการของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กัญชกร ชัยนภัสกร (2550) ได้ศึกษาการรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ด้านอสังหาริมทรัพย์ พบว่า สมาชิกองค์กร

ที่มีระดับงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ปัจจัยลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Development Dimension Intamation Inc. DDI (2008) ประกอบด้วย ค่านิยมของบุคคล เป้าหมายของงานและการสนับสนุนระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ IBR (2004) สถาบันวิจัย และที่ปรึกษาทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ภาวะผู้นำ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารมีอิทธิพลต่อความผูกพัน การได้รับความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำอยู่และได้ทำงานที่ตนสนใจ ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อการ George & Jones (1999, pp. 218-222 อ้างถึงใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545, หน้า 54) ลักษณะองค์กรมีอิทธิพลผ่านลักษณะงานและลักษณะบุคคลด้านจิตพิสัยไปยังความผูกพันต่อการของครู เช่นเดียวกับ Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001, p. 60) กล่าวว่า พนักงานมีความผูกพันต่อการมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกันองค์กร สอดคล้องกับ Taylor Nelson TNS (2003) ผู้ที่มีความผูกพันต่อการและความผูกพันในงาน บุคคลนั้นจะกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อบุคคลนั้น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้

องค์การประสบความสำเร็จ

1.3 ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สิริพงษ์ นวสกุลธนนธ์ (2548, บทคัดย่อ), ธงชัย สวนสวรรค์ (2549, บทคัดย่อ) เช่นเดียวกับ ทิพวรรณ สุภักดี (2550) ศึกษาความผูกพันในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทโรงแรม เซ็นทรัล พลาซา (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านมาตรฐานสังคม มีปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้คือ บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบแสดงออกและการมุ่งใจด้านการได้รับการยกย่องชมเชย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการได้รับการพัฒนา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 42.1 ด้วยนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับทัศนีย์ สร้อยฟ้า (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ โดยเน้นความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพัน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจากปัจจัยด้านทีมงาน ลูกค้า ลักษณะงานของบริษัท ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน เว้นแต่ผู้จัดการเท่านั้นที่พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง

1.4 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Paul R. Bernthai (2003) กล่าวว่า พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การเมื่อพบว่าตนมีความสำคัญกับองค์การ มีสิ่งจูงใจในการทำงานได้รับการสนับสนุนที่ดีและปฏิบัติงานในสถานที่เครื่องมือพร้อมเพรียงและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจันทมา ชื่นอารมณ์ (2550, บทคัดย่อ) สอดคล้องกับธงชัย สวนสวรรค์ (2549) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีผลทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้านคือความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญในองค์การ ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้านความรู้สึว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้และ สอดคล้องกับสิริพงษ์ นวสกุลธนนธ์ (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่มีผลและร่วมทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการ

สาธารณสุข

2.1 ปัจจัยที่มีผลและร่วมทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก ภาพรวมพบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้และความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ สามารถทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ได้ร้อยละ 66.10

2.2 ปัจจัยที่มีผลและร่วมทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ อายุและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ได้ร้อยละ 71.80

2.3 ปัจจัยที่มีผลและร่วมทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ตัวแปรคือ ความท้าทายของงาน อายุ และความร่วมมือในการบริหารสามารถทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ได้ร้อยละ 36.90

2.4 ปัจจัยที่มีผลและร่วมทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนาย ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 ตัวแปร คือภาวะผู้นำของหัวหน้า อายุ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การและความเฉพาเจาะจงของงานสามารถทำนายความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ ได้ร้อยละ 58.40

ภาวะผู้นำของหัวหน้า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดและนำไปสู่ความผูกพันในองค์การ ซึ่ง Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001, p. 60) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพัน

ต่อองค์การจะมีลักษณะคือจะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรมาทำงานสม่ำเสมอ
ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกับองค์การสอดคล้องกับ
Melcrum (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ พบว่า ตัวขับเคลื่อน
สำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบด้วยภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ความ
เชื่อมั่นต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสารในองค์การ
อิทธิพลของงาน ความเข้าใจธุรกิจ โอกาสในความก้าวหน้าและค่านิยมองค์การและ Paul R.
Bernthai (2003) กล่าวว่า พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เมื่อเขาพบว่าตนมีความสำคัญกับ
องค์การมีสิ่งจูงใจในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนที่ดีและปฏิบัติงานในสถานที่เครื่องมือพร้อม
เพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Richard Wellin และ Jim Concelman (2005) Development
International Inc. ได้ทำการศึกษาในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมความผูกพันสรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่มี
อิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือ คุณภาพของภาวะผู้นำในองค์การ โดยเฉพาะคนที่อยู่
ในระดับต้นเพราะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมากทั้งในเรื่องของงานและองค์การ ผลการศึกษา
พบว่า ผู้บังคับบัญชามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การมาก หากผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีภาวะผู้นำ
และไม่มีประสิทธิภาพเป็นเหตุผลให้พนักงานอยากลาออกจากงานสูง

อายุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากอายุ เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่จะแสดง
ออกเป็นพฤติกรรมองค์การ เมื่อความต้องการของบุคคลและองค์การมีเป้าหมายตรงกับบุคคล ก็จะ
เกิดความผูกพันต่อองค์การ Porter, Lawler, & Hackman, (1987, p.38) แสดงว่า อายุ มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์การซึ่งสอดคล้องกับ Mowday ,Porter,&Steers (1982, pp. 28-43) ได้เสนอว่า
เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การ สอดคล้องกับสาริต รื่นเรืองใจ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า
สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงตามความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มี
อิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ลักษณะบุคคลด้านชีว
สังคม

ความท้าทายของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์การของ
อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากความท้าทายของงาน
เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ สถิติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีพิเศษเป็น
เสมือนแรงกระตุ้นและปัจจัยที่จะส่งเสริมภาพพจน์ (self image) ของอาจารย์ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ทำ
ให้สมาชิกในองค์การไม่รู้สึกเบื่อหน่าย มีความต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่มุ่งหวังสามารถ

ตอบสนองความต้องการความสำเร็จของงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร Hall & Schider (1972, pp.340-350) อย่างไรก็ตามงานของอาจารย์จะเป็นงานที่มีขอบเขต และบทบาทหน้าที่ชัดเจน ความรับผิดชอบงานด้านวิชาการ ความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ นักวิชาการหลายคนมีข้อค้นพบว่างานที่มีลักษณะทำทายนั้นมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบงานที่ทำทายและต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรที่เขารับผิดชอบมากขึ้นสอดคล้องกับ อุตสาหกรรม (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรพบว่าความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กร ของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก เนื่องจากความรู้สึกว่าองค์กรเป็นความผูกพันด้านความรู้สึก สอดคล้องกับสันถุทัย ลิมวิรัตน์ (2550) ศึกษาความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร (Employer Engagement) กรณีศึกษาบริษัทระยองเพียวฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้นั้นมีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก กล่าวคือ พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทและรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของตนเองด้วย นั้นหมายถึง พนักงานยังคงรู้สึกว่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และพร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ ธนวรรณ แก้วจรัส (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงสูงจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กร ของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกเนื่องจากความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรนั้นนักวิชาการหลายคน พบว่า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกด้วย กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่าองค์กรที่เขาทำงานอยู่ด้วยความน่าเชื่อถือและมั่นคงเพียงพอ เขาก็รู้สึกละบากจะทำงานกับองค์กรนั้นและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย จากการศึกษาของ Lewis (1967, p. 629) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความมีชื่อเสียงของหน่วยงานและความมีเกียรติของวิชาชีพกับความจงรักภักดีกับองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในอเมริกา พบว่า ความรู้สึกมีเกียรติชื่อเสียงในสถาบัน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันหรือองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีกับองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรเรื่องความมั่นคงในการทำงานนักทฤษฎีหลายคน เห็นว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า หน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่า เขาจะถูกไล่่อออกอย่างไม่ชอบธรรม ก็จะมีผลทำให้

ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานกับองค์กรและขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับอดด้าห์ สายสร (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรคู่สัญญาในโรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการปี 2545 พบว่า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรคู่สัญญาในโรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการปี 2545

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กร ของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ สถาบันพระบรมราชชนกเนื่องจากความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นต่อองค์กร สอดคล้องกับสันฤทธิ์ ล้มวีรพันธ์ (2550) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวฟายเออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้นั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก กล่าวคือพนักงานมีความผูกพันกับบริษัทและรู้สึกว่าปัญหาของบริษัทก็คือปัญหาของตนเองด้วย นั่นหมายถึงพนักงานยังคงรู้สึกว่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และพร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ชนลวรรณ แก้วจรัส (2548, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความรู้สึกว่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงสูงจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลและร่วมทำนายความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนที่ปฏิบัติงานด้วยกัน ช่วยเหลือกันด้วยกำลังกาย กำลังสติปัญญา สอดคล้องกับ Hrebiniak & Alutto (1971) ได้ศึกษาว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม เจตคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่รวมในสังคมเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าสังคมใดมีลักษณะขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรกันน้อยก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงด้วย Austin (1984) ศึกษาเรื่องรูปแบบปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันของผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้านคือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงานและความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการได้แก่ความต้องการอิสระ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจและการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

การมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยที่มีผลและร่วมทำนายความผูกพันในองค์กรของอาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุข สอดคล้องกับ IBR (2004) สถาบันวิจัยและที่ปรึกษาด้านทรัพยากร มนุษย์ พบว่า ภาวะผู้นำ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารมีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรสอดคล้องกับ Allen & Meyer (1990, pp. 1-18) ได้นำเสนอรูปแบบของความผูกพันในองค์กรด้านจิตใจเป็นความผูกพันที่สมาชิกมีต่อลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจ และทำ

หาความสามารถที่องค์การให้สมาชิกมีส่วนร่วมหรือมีอิสระในความคิดตัดสินใจและลงมือทำงานในหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kreitzer (1991, pp. 5809-B) ที่ว่าพยาบาลต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางคลินิกและการบริหาร มีการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนกจะเป็นการประยุกต์นำไปใช้ในการรักษานุเคราะห์ของวิทยาลัย ซึ่งผู้บริหารของวิทยาลัยควรตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละสาขาวิชาชีพ จากการวิจัยยังพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนรวมทั้งให้โอกาสกับสมาชิกทุกคนในองค์การ

1.2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ ผู้บริหารของวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมจุดดีและพัฒนาจุดด้อยให้ดีขึ้น ด้านลักษณะองค์การผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำของหัวหน้าสื่อสารวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การต่อสมาชิกในองค์การอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะเป็นการเน้นย้ำถึงเป้าหมายขององค์การ การให้ข้อมูลข่าวสาร การจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือกัน การชี้แจงนโยบายให้ทุกหน่วยได้รับทราบกลยุทธ์การบริหารหรือเผชิญการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกทุกส่วนขององค์การ มีส่วนร่วมและให้ข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความสามัคคีร่วมมือกันทำงานสร้างความสัมพันธ์ บรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน วัฒนธรรมที่ดีในองค์การ เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวกับการประเมินผลสร้างระบบงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้บุคลากรมีตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับ โปร่งใส และยุติธรรม มีการแจ้งผลการประเมินภายหลังที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สมาชิกได้รับทราบทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ด้านประสบการณ์ ในการทำงานที่เกี่ยวข้องทัศนคติของกลุ่ม การเพิ่มความผูกพันต่อองค์การจึงควรมีการใช้เทคนิควิธีการของกระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น หลักมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนสมาชิกในองค์การ เพื่อสนับสนุนความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การและพัฒนาทัศนคติของกลุ่มในการทำงานได้

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในงาน เพราะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิธีการอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การซักถามรายบุคคล การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การให้เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาใช้ประกอบการวิจัย จะทำให้การเก็บข้อมูลได้รายละเอียดที่ครอบคลุมชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในข้าราชการแต่ละระดับและสาขา เช่น ข้าราชการที่อยู่ในระดับปฏิบัติการกับข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้า เนื่องจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีผู้ปฏิบัติงานหลายสาขาเช่นทันตแพทย์ เกษตรกร พยาบาลวิชาชีพ และวิทยากรซึ่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน เพื่อทราบสาเหตุและปัญหาในแต่ละกลุ่มที่ศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้นและเพื่อผลการศึกษาจะได้ครอบคลุมและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่

2.3 ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพและเจาะลึกหาประเด็นความผูกพันกับระบบราชการที่เป็นประเด็นรายละเอียดที่สอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมขององค์กร