



แผนสร้างความผูกพันของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ประวัติความเป็นมา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารจัดการทรัพยากร บุคลากรในองค์กรเป็นหัวใจและทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ให้เป็นไปด้วยดี เป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะก่อให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติด้วยความสุขจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าอยากทำงาน สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉงและรู้สึกว่ามีชีวิตชีวาในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างยั่งยืน (โยชิตา กฤตพรพนิต, 2557) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความรู้สึก จิตใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ สร้างได้ด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น การกำหนดค่านิยมองค์กร การปรับลักษณะสูญเสียในด้านต่างๆ และงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น สำหรับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด มาร์เวย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mow day, Porter, & Steers, 1982) คือ การพัฒนาแนวทางการบริหารให้พนักงานเกิด 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรหลายองค์การจึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรกตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุดและยาวนานที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational engagement) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน ความผูกพันมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรซึ่งพัฒนาอย่างช้าๆ จะช่วยเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้วส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่าย และส่งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้แก่ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน สิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อการเป็นสมาชิกขององค์กร พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า หรือต่ำกว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรและปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร (Salancik, 1983)

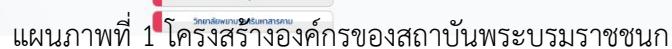
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนแรงขับเคลื่อนให้บุคคลในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล มีการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุตัว อายุงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร (ทองพันชั่ง พงษ์วาริ

นทร์, 2554; มัทวัน เลิศวุฒิวงศา, ;สมจิตร์ จันทรเพ็ญ,) นอกจากนี้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เสนอความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) กับแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยด้านค่าจุน (Maintenance Factors) โดยที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค่าจุน ได้แก่ นโยบายองค์กร เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรทั้งในหน่วยงานที่เป็นราชการและเอกชน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร (กนกรัตน์,) ลักษณะการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, ; ยสวร อัมมฤต,) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาที่เท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก สถาบันมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของ กระทรวงสาธารณสุข ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และตามมาตรา ๗ สถาบันมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๑) ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและทักษะในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม และ เพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (๒) จัดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และ นำความรู้นั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (๓) พัฒนางค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ (๔) ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน (๕) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน (๖) ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข (๗) ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วยบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันให้ภารกิจของสถาบันเป็นไปตามทิศทางและเป้าหมาย การที่สถาบันจะสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ต้องมาจากบุคลากร ที่สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร รวมถึงรับรู้ว่ามีพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องคงอยู่และสนับสนุน กิจกรรมขององค์การต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้วและไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยในการศึกษานี้ศึกษาจากบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อเป็นการ ค้นหา

1.2 โครงสร้างองค์กรของสถาบันพระบรมราชชนก



ส่วนที่ 2

กระบวนการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2567

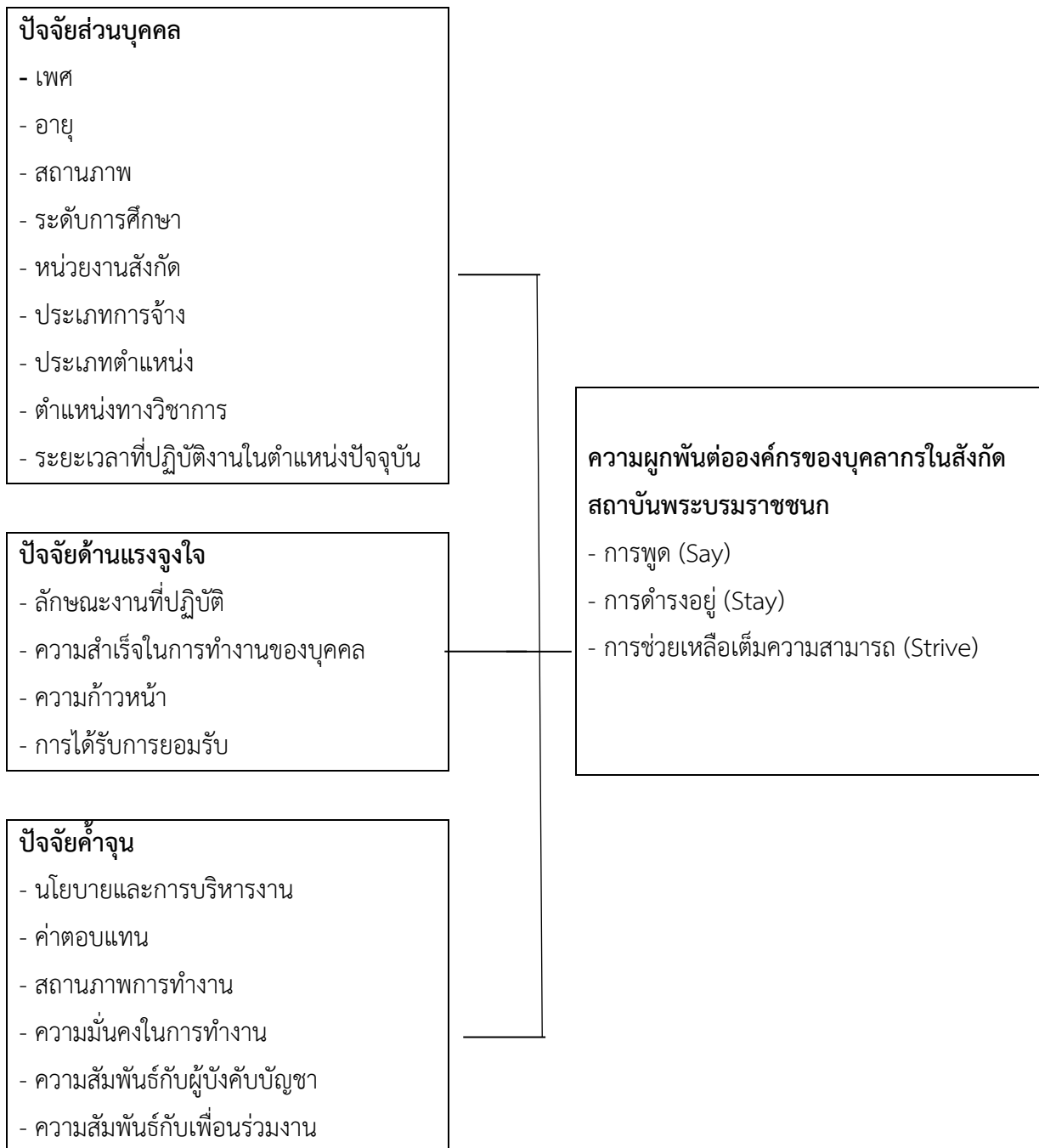
สถาบันพระบรมราชชนก

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยใช้แนวคิดความผูกพันองค์กรของ Aon Hewitt “Say, Stay, and Strive” 2015 โดยมีสาระสำคัญเน้นในการแสดงออกด้วยพฤติกรรมการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) การช่วยเหลือเต็มความสามารถ (Strive) โดยมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg’s two-factor theory) (1959) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึงปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทน สภาพภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ดั่งภาพกรอบแนวคิด

กรอบแนวคิด



กระบวนการสร้างความผูกพันของบุคลากร

สถาบัน มีวิธีการในการสร้างความผูกพันของบุคลากรโดย มีขั้นตอนดังนี้ 1) วางแผนการดำเนินการ 2) ดำเนินการตามแผน 3) วิเคราะห์และสรุปผล 4) สร้างความผูกพัน 5) ติดตาม ประเมินผล

กระบวนการขับเคลื่อนความผูกพัน สถาบันพระบรมราชชนก



1. วางแผนการดำเนินการ

เป็นการศึกษารายละเอียดนโยบายผู้บริหาร นำข้อคำถามในแบบสอบถามและผลการสำรวจความผูกพัน ในปีการศึกษา 266 มาวิเคราะห์ จากนั้นทำการรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากวรรณกรรม งานวิจัย หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ “ความผูกพัน” (Engagement) ทั้งในระดับบุคคล องค์กร แลสถาบันการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางจัดทำแบบสอบถามให้สามารถจำแนกปัจจัยความผูกพัน กำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

2. ดำเนินการตามแผน

เมื่อได้กรอบแนวคิดแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการออกแบบ วิธีการประเมินความผูกพัน ให้สามารถวัดระดับความผูกพันได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ โดยพัฒนาแบบสอบถามด้วยการบูรณาการแนวคิดทฤษฎี เพื่อใช้เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ นำมาปรับปรุง ก่อนสำรวจความเห็นเห็นของบุคลากร เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีมาตรฐาน

3. วิเคราะห์และสรุปผล

นำเครื่องมือที่พัฒนามาใช้จริง โดยสารถเก็บข้อมูลผ่าน Google Forms ในทุกส่วนราชการเพื่อประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรในสถาบัน และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ วัฒนธรรมองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบ “จุดแข็ง-จุดที่ต้องพัฒนา” ของการสร้างความผูกพันในองค์กรต่อไป

4. สร้างความผูกพัน

หลังจากทราบข้อมูลจากการประเมินแล้ว สถาบัน ฯ จะนำผลการวิเคราะห์มาวางแผนและดำเนินกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความผูกพัน เช่น

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- การพัฒนาภาวะผู้นำและทีมงาน
- การจัดกิจกรรมสื่อสารและยกย่องเชิดชูเกียรติ

5. ติดตาม ประเมินผล

ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินว่า กิจกรรมหรือมาตรการที่ดำเนินไปนั้นเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เช่น ระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นหรือไม่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรดีขึ้นเพียงใด เพื่อใช้ปรับปรุงในรอบถัดไป และนำผลการประเมินมาทบทวน วิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน และปรับปรุงกระบวนการสร้างความผูกพันให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

กระบวนการสร้างความผูกพัน สถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง:
ขั้นตอนที่ 1: วางแผนการดำเนินการ	เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร และระบุแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันพระบรมราชชนก	1. รวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย หนังสือ บทความทางวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับ “Engagement Model” 2. วิเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรของ สบช. ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลเลือกใช้ กรอบแนวคิดของ Aon Hewitt, 2015 3. ระบุองค์ประกอบหลักของ “ความผูกพัน” ที่เหมาะสม 4. สร้างเป็นกรอบแนวคิด (Conceptual Framework)	กรอบแนวคิดที่สามารถนำไปพัฒนาเครื่องมือวัดและแผนการสร้างความผูกพันในองค์กร
ขั้นตอนที่ 2: ดำเนินการตามแผน	เพื่อสร้างเครื่องมือประเมินความผูกพันที่เหมาะสม ถูกต้อง และเชื่อถือได้	1. ออกแบบแบบสอบถามประเมินความผูกพันครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ 2. สร้างแบบสอบถามในรูปแบบ Likert Scale (5 ระดับ) และ คำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบ 3. ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 4. จัดทำแนวทางการประเมินในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย 5. พัฒนาเครื่องมือออนไลน์ เช่น Google Form เพื่อสะดวกต่อการเก็บข้อมูล	เครื่องมือประเมิน (แบบสอบถามประเมินความผูกพัน)
ขั้นตอนที่ 3: วิเคราะห์และสรุปผล	เพื่อทราบระดับความผูกพันของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	1. เก็บข้อมูลจากบุคลากรทุกกลุ่ม โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนา 2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพล 3. สรุปผลและจัดทำรายงาน “ระดับความผูกพันของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก”	ผลของความผูกพันและจุดที่ควรพัฒนาต่อไป เล่มรายงานสรุปผลการประเมินความผูกพัน

ขั้นตอน	วัตถุประสงค์	แนวทางปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง:
ขั้นตอนที่ 4: สร้างความผูกพัน	เพื่อเสริมสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมตามผลการประเมิน เช่น - ด้านการสื่อสาร: พัฒนา “ช่องทางสื่อสารภายในองค์กร” เช่น Line Official, การประชุม Meet the Dean เป็นต้น - ด้านการยกย่อง: จัดกิจกรรมเพื่อเชิดชูบุคลากรดีเด่น - ด้านวัฒนธรรมองค์กร: PBRI - บูรณาการความผูกพันเข้าสู่กระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลงาน การพัฒนาบุคลากร	บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจในคณะฯ
ขั้นตอนที่ 5: ติดตามประเมินผล	เพื่อวัดประสิทธิผลของกิจกรรมและพัฒนาความผูกพันให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน	- กำหนดตัวชี้วัด (KPI) เช่น - ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับความผูกพัน ≥ 3.51 - อัตราการลาออกลดลง - คะแนนความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน - ติดตามผลประจำปี - สรุปและนำเสนอผลต่อผู้บริหาร - ทบทวนผลจากการติดตามประเมิน และจัดทำแผนปรับปรุงรอบปี - กำหนดให้ “ความผูกพัน” เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของการประเมินคุณภาพภายใน/EdPEX	เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรทั้งในระดับบุคคลและสถาบันอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 3

ผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีงบประมาณ 2567

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนในวิทยาลัย ประจำปี 2567 เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน แผนงานสร้างเสริมความผูกพันองค์กรของบุคลากร

ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

รายการ	ระดับความคิดเห็น (Mean)		
	ผู้บริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก	4.20	4.03	3.77
ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก	3.80	3.75	3.68
ความพึงพอใจของบุคลากร	3.75	3.75	3.60
ความผูกพันในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก	4.25	3.98	3.89

ปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพัน	สายบริหาร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
การได้รับการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ			
การมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร	/	/	/
การได้รับทราบถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ทำ		/	
การได้รับการยอมรับนับถือ			
การที่บุคลากรในองค์กรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ			/
การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานจากผู้บังคับบัญชา	/		
นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร			
ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จ		/	/
ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมในการจัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือ	/	/	
การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเป็นธรรม			/
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	/		

ค่าเฉลี่ยระดับของความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น	
	Mean	ระดับ
1) มีความศรัทธาและมุ่งมั่นที่จะทำงานตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อชุมชน”	4.48	มาก
2) การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถาบัน	4.40	มาก
3) มีความตั้งใจที่จะทำงานและสนับสนุนในทุกภารกิจของสถาบัน	4.40	มาก
4) ความภาคภูมิใจในสถาบันพระบรมราชชนก	4.29	มาก
5) มีความภาคภูมิใจที่จะพูดถึงสถาบันพระบรมราชชนกกับบุคคลภายนอก	4.21	มาก
6) มีการชี้แจงเมื่อมีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระบรมราชชนกไม่ถูกต้อง	4.21	มาก
ความผูกพันในภาพรวม	4.33	มาก
ผู้บริหาร		
1) มีความศรัทธาและมุ่งมั่นที่จะทำงานตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อชุมชน”	4.48	มาก
2) การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถาบัน	4.40	มาก
3) มีความตั้งใจที่จะทำงานและสนับสนุนในทุกภารกิจของสถาบันอย่างเต็มความสามารถ	4.40	มาก
4) ความภาคภูมิใจในสถาบันพระบรมราชชนก	4.29	มาก
5) มีความภาคภูมิใจที่จะพูดถึงสถาบันพระบรมราชชนกกับบุคคลภายนอก	4.21	มาก
6) มีการชี้แจงเมื่อมีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระบรมราชชนกไม่ถูกต้อง	4.21	มาก
สายวิชาการ		
1) มีความภาคภูมิใจที่จะพูดถึงสถาบันพระบรมราชชนกกับบุคคลภายนอก	4.14	มาก
2) มีความตั้งใจที่จะทำงานและสนับสนุนในทุกภารกิจของสถาบันอย่างเต็มความสามารถ	4.10	มาก
3) มีการชี้แจงเมื่อมีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระบรมราชชนกไม่ถูกต้อง	4.06	มาก
4) มีความศรัทธาและมุ่งมั่นที่จะทำงานตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อชุมชน”	4.06	มาก
5) การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถาบัน	4.04	มาก
สายสนับสนุน		
1) มีความตั้งใจที่จะทำงานและสนับสนุนในทุกภารกิจของสถาบันอย่างเต็มความสามารถ	4.09	มาก
2) มีความภาคภูมิใจในสถาบันพระบรมราชชนก	4.01	มาก
3) มีความศรัทธาและมุ่งมั่นที่จะทำงานตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อชุมชน”	4.00	มาก

ปัจจัยด้านความผูกพัน	ระดับความคิดเห็น	
	Mean	ระดับ
4) มีความภาคภูมิใจที่จะพูดถึงสถาบันพระบรมราชชนกกับบุคคลภายนอก	3.98	มาก
5) การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถาบัน	3.96	มาก

ส่วนที่ 4

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ประจำปีการศึกษา 2567

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน						
1. บุคลากร ได้รับข่าวสาร อย่างครอบคลุม ทั่วถึง	1. ระบบการสื่อสาร องค์กรที่มี ประสิทธิภาพและ สร้างความผูกพัน	การสื่อสารของหน่วยงานผ่านช่องทางการ สื่อสารต่าง ๆ	1. ร้อยละของบุคลากรใน สขช. รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่าง ๆ ผ่าน ช่องทางต่าง ๆ 2. จำนวนครั้งของการ เผยแพร่สื่อความรู้ผ่าน ช่องทางต่าง ๆ	ร้อยละ 70 12 ครั้ง	กองทรัพยากร บุคคล	ปัจจัยขับเคลื่อน ความผูกพัน ของ ผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการ และ สายสนับสนุน ได้แก่ การมีความเชื่อมั่น ในความมั่นคง ขององค์กร
2. บุคลากรมี ความผูกพันต่อ องค์กร	. เร่งรัดการนำค่านิยม ร่วมสู่การปฏิบัติ (ACT) ของบุคลากร ภายใต้ วัฒนธรรม องค์กร (PBRI)	โครงการพัฒนารูปแบบการสร้าง ความผูกพัน องค์กร - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในองค์กร (ทำบุญตักบาตร รดน้ำขอพรในเทศกาล สงกรานต์)	- ร้อยละของบุคลากรสาย วิชาการที่มีความผูกพันต่อ คณะ (ระดับดีขึ้นไป) - ร้อยละของบุคลากรสาย สนับสนุนที่มีความผูกพัน ต่อคณะ (ระดับดีขึ้นไป)	- ร้อยละ 80 - ร้อยละ 80		ปัจจัยขับเคลื่อน ความผูกพัน ของ บุคลากรสาย วิชาการ และ สายสนับสนุน ได้แก่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	จริยธรรม จรรยาบรรณ 2. เสริมสร้างการให้ คุณค่าแก่บุคลากร เพื่อนำไปสู่ความ ผูกพันในองค์กร 3.	- ประกาศค่านิยมร่วม จริยธรรม จรรยาบรรณ วัฒนธรรม - สร้างวัฒนธรรมแห่งความผูกพัน - เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามจริยธรรม จรรยาบรรณ วัฒนธรรม และค่านิยม - ขับเคลื่อนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน - รับฟังความคิดเห็น เสริมสร้างจริยธรรม จรรยาบรรณ วัฒนธรรม ค่านิยม - จัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจ - ประเมินความผูกพันต่อองค์กร	- ร้อยละของบุคลากรมี ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงาน (ระดับมากขึ้น ไป) - อัตราการคงอยู่ของ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสาย สนับสนุน - อัตราการคงอยู่ของ บุคลากรใหม่สายวิชาการ และสายสนับสนุน	- ร้อยละ 80 - ร้อยละ 95 - ร้อยละ 98		ความเชื่อมั่นใน เป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ที่จะนำพาสู่ ความสำเร็จ
บุคลากร ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นำไปสู่ผลการ ดำเนินงานที่ดี	1. พัฒนาระบบการ จัดการผลการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพด้วย ระบบคุณธรรม 2. สร้างระบบ แรงจูงใจของบุคลากร	1. โครงการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ 2. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ	- ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถตาม แผนพัฒนาบุคลากร	- ร้อยละ 100	กองทรัพยากร บุคคล	ปัจจัยขับเคลื่อน ความผูกพัน บุคลากรสาย วิชาการ ได้แก่ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ ทำ สายสนับสนุน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
	เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ					ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	1. เร่งรัดการจัดทำนโยบาย สิทธิ สิทธิประโยชน์ บริการ และสวัสดิการสำหรับบุคลากร 2. ปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 3. เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. โครงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล - ยกระดับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับบุคลากรทั้งระดับคณะ และระดับวิทยาลัย - การปรับปรุงรูปแบบหรือช่องทางการจัดสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา 2. กิจกรรมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม - โครงการจิตอาสา - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 3. การให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่บุคลากร	- ร้อยละของบุคลากรสังกัดคณะที่มีคะแนนประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สมดุล (Quality of work life balance) ระดับสูงขึ้นไป (มากกว่า 3.67) - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์/ค่าตอบแทน/การลาศึกษา/การพัฒนาศักยภาพ - ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	- ร้อยละ 80 - ร้อยละ 100 - ระดับ 3.51	กองกลาง	ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน <u>สายวิชาการ</u> <u>สายสนับสนุน</u> บรรยากาศในการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำเป็นในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากร

ส่วนที่ 5 ความผูกพันในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย Pลงใน () หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความเป็นจริง

- 17

8. ตำแหน่งสายวิชาการ/สายสอน

- () ศ./ศ.พิเศษ () รศ. () ผศ. () อาจารย์
 () เชี่ยวชาญ ()ชำนาญการพิเศษ
 ()ชำนาญการ ()ปฏิบัติการ
 ()ชำนาญงาน ()ปฏิบัติงาน

9. ตำแหน่งสายสนับสนุน

- Q () เชี่ยวชาญ ()ชำนาญการพิเศษ
 ()ชำนาญการ ()ปฏิบัติการ
 ()ชำนาญงาน ()ปฏิบัติงาน

10. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสภช. ปี เดือน (ต่ำกว่า 1 เดือนให้ปัดเป็น 1 เดือน)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ลักษณะงานและความสำเร็จในงาน (Achievement)						
1	ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
2	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์					
3	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงานได้					
4	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด					
5	ท่านได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลสำเร็จของงาน					
การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)						
6	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านคิดว่าจะทำงานใน สบช. จนเกษียณอายุหรือเลิกจ้างเพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงในองค์กร					
8	ท่านทราบถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านทำ					

9	ท่านมีโอกาสได้สับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ ให้เหมาะสมกับความสามารถ					
10	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
11	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากผู้บังคับบัญชา					
12	เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อท่านทำงานประสบความสำเร็จ					
13	ผู้บังคับบัญชาชมเชย แสดงความยินดีกับความสำเร็จของท่าน					
14	บุคลากรในองค์กรรับฟังความเห็น ข้อเสนอแนะของท่าน					
15	เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

โปรดทำเครื่องหมาย P ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยคำจูงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมองค์กร						
1	สถาบันกำหนดนโยบายและทิศทาง ที่แน่นอนและการทำงานที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง					
2	สถาบันมีการบังคับบัญชาและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้					
3	สถาบันมีการจัดทำคู่มือเป็นลายลักษณ์อักษรให้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
4	สถาบันมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมจัดทำกิจกรรมให้ความช่วยเหลือเสมอ					
5	ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ					
6	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบันมีความเป็นธรรม					
7	สถาบันมีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการ					
8	ท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งการงานของท่านที่ทำอยู่มีความมั่นคง					

คำตอบแทนและสวัสดิการ						
9	สถาบันมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
10	คำตอบแทน/เงินเดือน โดยรวมที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
11	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือเหมาะสมกับที่ได้รับมอบหมาย					
12	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานล่วงเวลา					
13	ท่านเชื่อว่าสถาบันมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน						
14	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมภายใน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น ที่เหมาะสม					
15	ท่านได้รับความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินส่วนตัวในขณะที่ทำงาน					
16	ท่านได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่เพียงพอต่อการทำงาน					
17	สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในชุมชนที่สามารถเดินทางได้สะดวก					
18	ท่านได้รับการดูแลส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ เป็นต้น					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน						
19	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
20	ท่านสามารถสนทนาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก					
21	ท่านได้รับการสนับสนุน ข้อเสนอแนะในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่					
22	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ					
23	ท่าน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า สนทนากันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากร

โปรดทำเครื่องหมาย P ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง พึงพอใจมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ความรู้สึกของบุคลากร	ระดับความรู้สึก				
		5	4	3	2	1
1	การให้ความดูแลเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง					
2	การให้ความดูแลช่วยเหลือด้านสวัสดิการ					
3	การมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
4	การส่งเสริมความก้าวหน้าให้มีความเติบโตในสายงาน					
5	การให้โอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้					
6	การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน					
7	การจัดหาอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงาน					
8	การสื่อสารให้คำปรึกษา ชี้แจงข้อมูลที่ใช้ในการทำงาน					
9	การจัดช่องทางร้องเรียน ร้องทุกข์					
10	สัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน					

ความไม่พึงพอใจหรือสิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุง ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม (เรียงลำดับความสำคัญ)

ลำดับที่ 1

ลำดับที่ 2

ลำดับที่ 3

ส่วนที่ 5 ความผูกพันในการทำงานที่มีต่อสถาบันพระบรมราชชนก

โปรดทำเครื่องหมาย P ลงในช่องที่ตรงกับความผูกพันของท่านมากที่สุด

ระดับความผูกพัน 5 หมายถึง ผูกพันมากที่สุด

ระดับความผูกพัน 4 หมายถึง ผูกพันมาก

ระดับความผูกพัน 3 หมายถึง ผูกพันปานกลาง

ระดับความผูกพัน 2 หมายถึง ผูกพันน้อย

ระดับความผูกพัน 1 หมายถึง ผูกพันน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
ความผูกพันต่อองค์กร						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะพูดถึงสถาบันพระบรมราชชนกกับบุคคลภายนอก					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะบอกว่าทำงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก					
3	ท่านอธิบาย ชี้แจงเมื่อมีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถาบันพระบรมราชชนกไม่ถูกต้อง					
4	ท่านจะแนะนำคนรู้จักให้พาบุตรหลานมาสมัครเรียนที่สถาบันพระบรมราชชนก					
5	เมื่อมีโอกาสท่านจะชักชวนให้บุคคลอื่นให้มาทำงานในหน่วยงานสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก					
6	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพที่ได้ทำงานในหน่วยงานสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก					
7	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจนเกษียณหรือเลิกจ้าง					
8	ท่านมีความศรัทธาและมุ่งมั่นที่ทำงานตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อชุมชน”					
9	ท่านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถาบัน					
10	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนในทุกภารกิจของสถาบัน อย่างเต็มความสามารถ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง



กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก