

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THUNGSONG TECHNICAL COLLEGE

ฉมลวรรณ อาธิदार
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Tamonwan Arthidakorn

E-mail: 6214154742@rumail.ru.ac.th.

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University.

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การ มีต่างกัน และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

Abstract

The Research aims 1) to study the organizational commitment of government teachers and educational personnel in Thungsong Technical Collage, Nakhon Sri Thammarat, 2) to study the personal factors of the organizational commitment of government teachers and educational personnel in Thungsong Technical Collage, Nakhon Sri Thammarat Then 3) to study motivational factors and maintenance factors that influence the organizational commitment of government teachers and educational personnel in Thungsong Technical Collage, Nakhon Sri Thammarat.

A sample of 110 government teachers and educational personnel in Thungsong Technical Collage, Nakhon Sri Thammarat is a sample group for the research. An online questionnaire is a data collection tool. Also, statistic of data analysis consists of Frequency, Percentage, Arithmetic Mean as well as Standard Deviation (S.D). T-test and One-Way ANOVA were proved hypotheses. When different results show, they will be comparing in pair that uses LSD method.

The findings teachers and educational personnel in Thungsong Technical Collage, Nakhon Sri Thammarat of the respondents have the different sex and level of education have the different and motivational factors, success factors in work. maintenance factors, Work environment motivation influence on the organizational commitment.

Keywords: Organization Commitment; Teachers and educational personnel in Thungsong Technical Collage, Nakhon Sri Thammarat

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์กรแต่ละองค์กรมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันทั้งรูปแบบ แต่ในความแตกต่างเหล่านี้จะมีสิ่งหนึ่งที่เหมือนกันในองค์กร คือ คน ที่จะเป็นผู้ดำเนินการ สิ่งต่าง ๆ ขององค์กรให้เจริญรุ่งเรืองในทุกด้าน ดังนั้นการที่

องค์การ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ แรงคำจุน และความผูกพันที่ดีต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่ เชื่อมโยงพนักงานกับองค์การเข้าไว้ด้วยกันอย่างแนบแน่น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การอาจแตกต่างกันด้วย ดังนั้นเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและมีคุณภาพให้อยู่ในองค์การได้อย่างยาวนานก็ต้องศึกษาและให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรต่อไป

ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสงอาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ สร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับบุคลากรในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน สถานการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 150 คน โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคั้งนี้มีทั้งสิ้น 110 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ในการวิจัยคั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ประกอบด้วย

2.1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

2.2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษาวิจัยค้นคว้าและเป็นข้อมูลอ้างอิงต่อไป

บททวนวรรณกรรม

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) โดยเต็มใจ ที่ปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สอง คือ การเข้ามีส่วนร่วมในองค์การ (involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้าย คือ การจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Steer and Porter (1977) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman (1959) ได้ เสนอ ทฤษฎี องค์ ประกอบ คู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบ ความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและ

ประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปล้ำในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือหมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ผลตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจ คอยแนะนำให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันอย่างดี ได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สถานะของอาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสาร

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงานโดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ตีร่วมกัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงานเช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัวหมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา
เขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ
ดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

วรูม (Vroom) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (1964) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม(Cognitive Psychology) ได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1964 ในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงาน อุตสาหกรรม คำอธิบายของวรูม เน้นใน 2 เรื่องด้วยกันคือ เรื่องค่านิยมในงานว่า ทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดีเพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้รับค่ายกย่อง ซึ่งในที่นี้หมายถึง เงินและค่ายกย่องเป็นค่านิยม

จากการศึกษาของวรูมนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน Galbert and Comings พบว่าการที่คนงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้นมาจากแรงจูงใจทั้ง ภายในและภายนอก แรงจูงใจภายนอกคือรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่วนแรงจูงใจภายในคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยา บำนัก (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยค้ำจุน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เทคนิคการควบคุมดูแล นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จิระพร จันทภาโส (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และด้านด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เรื่อง เพศและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของเพศ ระดับการศึกษา และสภาพภาพการสมรสที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง ช่วงอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่ แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีการทดสอบ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังในก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะติดต่อเพื่อน ร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัย แบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษาอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวนทั้งสิ้น 150 คน (ระบบ สารสนเทศการรายงานข้อมูลบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง ณ 25 สิงหาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (ทรศวรรณ ชาวพราย,2560) โดย การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามประเภทของบุคลากรและชั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามแบบปลายปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สภาพภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

1.2 ปัจจัยจิตใจ ประกอบไปด้วย ด้านด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

1.3 ปัจจัยค่าเงิน ประกอบไปด้วย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

1.4 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิค

ทุ่งสงอาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

1.5 คำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. สถิติอนุมาน (Inferential statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

2.2 ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และ ระยะเวลาในการ หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช่วิธี LSD

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความท้าทายในงาน และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ข้าราชการและบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ต่างกัน

2.2 ข้าราชการและบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่ คำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การ และ เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและ การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การเข้ามีส่วนร่วม และ การจงรักภักดีต่อองค์การ

2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศหญิงและเพศชายมีความต่างกันในเรื่องของบุคลิก ลักษณะนิสัย ความคิด การตัดสินใจ รวมไปถึง

ถึง ความรู้สึก ในการทำงาน ทำให้เกิดความแตกต่างในส่วนของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ถือเป็นความหลากหลายและแตกต่าง เกี่ยวกับบุคคลเช่น เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดย จะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลนี้ สามารถบ่งชี้ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกัน การตัดสินใจที่แตกต่างกันที่มีสาเหตุมาจากความ แตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือความเป็นมาของบุคคลนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้านโก (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จากการศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรที่มีการให้ความรู้และความเข้าใจแก่พนักงานในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับ Steer and Porter (1977) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้านโก (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพลาญชัยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จากการศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากการศึกษาครั้งนี้อัตราสถานภาพที่สูงที่สุดคือ สถานภาพสมรส โสด หย่าร้าง/แยกกันอยู่ตามลำดับ ซึ่งสถานภาพต่าง ๆ ล้วนมีเป้าหมายและภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ จึงทำให้ไม่ว่าจะมีสถานภาพอย่างไรก็ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Steer and Porter (1977) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพสมรส คือ บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะภาระที่รับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน และยังสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดี จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งพบว่ามีการเลี้ยงดูบุตร ก็จะมีผูกพันต่อองค์กรสูง

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากการศึกษาครั้งนี้ นอกจากการทำผลงานแล้ว การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการปรับฐานเงินเดือนของบุคลากรมากหรือน้อยตามลำดับ แต่ในส่วนของเจ้าหน้าที่ ครูพิเศษ และตำแหน่งอื่นๆ จะไม่มีการปรับเงินเดือน ใช้ฐานเงินเดือนเดิมตลอด จึงทำให้การจบการศึกษาเกิดความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Mow day, Porter, & Steer (1983) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะส่วนบุคคลส่วนหนึ่งคือ ระดับการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่าระดับที่ต่างกันมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร อาจเป็นเพราะ ถึงแม้จะปฏิบัติงานมานานเพียงใดก็ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งถ้าไม่มีผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Mow Day, Porter, & Steer (1983) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะส่วนบุคคล ส่วนหนึ่งคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบต่องานที่ต่างกันอยู่แล้ว ตำแหน่งจึงไม่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพร จันทร์ภาโส (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.7 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้ต่อเดือนการต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรและข้าราชการทุกคนได้รับการปรับอัตราเงินเดือนที่ค่อนข้างน้อยและต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชน ทุกคนต่างต้องการปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นและเหมาะสม จึงต้องมีสิ่งจูงใจให้บุคลากรอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่ แตกต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบึงสามพัน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

3.1 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มองความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน คือ องค์กรมีการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น การจัดฝึกอบรม การเสนอโอกาสที่หน้าสนใจ เป็นต้น ที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งอยู่แล้ว จึงมองได้ว่า ความก้าวหน้าไม่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮารินี ทองลิ้ม (2558) ได้กล่าวไว้ว่า เกณฑ์หรือมาตรฐานวัดความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาจิตใจให้เกิดทัศนคติที่ดี ตลอดจนจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานตามสาขาที่ตนต้องการ แต่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายโดยส่วนใหญ่จะใช้ความเคยชินจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ส่งผลทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานต่อได้ จึงมองได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานสัมพันธ์ต่อความ

ผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ แนวคิด ของ เฮอริ์เบิร์ก (Herzberg) ความสำเร็จในการทำงานหมายถึงการที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมายหรือการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ สอดคล้องกับ Maslow (1954) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของ บุคลากร และองค์การในการทำงานร่วมกัน ได้กล่าวถึง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) ถือเป็น ความต้องการขั้น สูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการที่จะ ทาทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

3.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานมีความเข้าใจต่องาน ลักษณะงานที่ทำเป็นอย่างดี รู้สึกงานที่ได้รับรับการยอมรับ อิสระในการวางแผนอยู่แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนนานาถ ผดุงศิลป์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีเกณฑ์ในการประเมิน ได้แก่ ความรู้และทักษะในงาน (Job Knowledge and Skill of Work) ต้องมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานที่ทำ

3.4 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึงเงินเดือนผลตอบแทนและ สวัสดิการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะของเงินเดือนมีความแตกต่างกัน โดย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรก ฝ่ายบริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ มีการปรับฐานเงินเดือนตามผลงาน และระดับการศึกษา ส่วนกลุ่มที่ 2 คือเจ้าหน้าที่ ครูพิเศษ นักการภารโรง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะไม่มีการปรับเลื่อนเงินเดือนแต่มีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาจ้างเป็นรายปี ซึ่งเงินเดือนนั้นได้รับในแต่ละ ตำแหน่งนั้นกำหนดเอาไว้ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ดังนั้นอัตราเงินจึงเป็นที่ยอมรับในแต่ละกลุ่มอยู่ก่อนแล้ว สอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (1964) กล่าวว่า การที่คนงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้นมาจาก แรงจูงใจทั้ง ภายในและภายนอก แรงจูงใจภายนอกคือรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่วนแรงจูงใจภายในคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จ

3.5 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรทุกคนต่างมีเพื่อนร่วมงานที่คอยแนะนำ ให้คำปรึกษา มี มิตรภาพ มีความร่วมมือ ในการทำงานเป็นอย่างดี แม้มีปัญหาเกิดขึ้นก็พร้อมที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาเหล่านั้น รวมถึงได้รับคำแนะนำเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพย์ นิลนพ คุณ (2562) มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์การ หรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้าง ความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จ ในการทำงานร่วมกัน

3.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารขององค์การไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรทุกคนเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร เห็นถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman (1959) ได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาและปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ รักษาเขาไว้ไม่ให้ไปที่อื่น การบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกมีการจัดการ การสื่อสารที่ดี มีความรู้สึกดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหาร

3.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อสภาพจิตใจและความรู้สึกของบุคลากร ทั้งในเรื่องของบรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงภูมิทัศน์ เป็นต้น สอดคล้องกับ วรรณธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น บรรยากาศในห้องทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน การวางตำแหน่งอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม เป็นต้น จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์จนสร้างผลงานออกมาให้ดียิ่งขึ้นได้ ปัจจัยดังกล่าวจะสามารถช่วยรักษาพนักงานและ ดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ ดังนั้นนอกจากพัฒนาศักยภาพของพนักงานแล้วจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย

3.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรทุกคนต่างรับรู้ไว้ว่า องค์กรเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งมาเป็นเวลานาน จึงทำให้มีความมั่นคงสูงจากการศึกษาในระดับความพึงพอใจต่อความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณนิภา องคัมณีโชติ (2554) อธิบายว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิด ความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดี

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอกุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่องความรู้สึกความเสมอภาค โดยพิจารณาในด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้ต่อเดือนเป็นประการสำคัญ

ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอกุ่งสง จังหวัด

นครศรีธรรมราช ดังนั้น จึงควรเสริมสร้างทักษะในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และครอบคลุมการทำงาน ครอบคลุมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานของตนเองมากขึ้น และจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จมากขึ้น รวมถึงความรู้สึกที่ดีต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามมาด้วย

ปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัด นครศรีธรรมราช ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ควรเปิดให้บุคลากรมีการพบปะสังสรรค์กันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ปัจจัยด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในครั้งนี้ อย่างเช่น ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยทางจิตลักษณะตามสถานการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายละเอียด และมีน้ำหนักมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคทุ่งสง อาชีวศึกษา อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้นควรขยายขอบเขตประชากรให้มากขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อย่างเช่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานที่ และจังหวัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

จิระพร จันทภาโส. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน*

วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เจนจิรา ช่างเย็บ. (2559). *ช่วงอายุกับความผูกพันองค์การของบุคลากร ในสำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม.*

การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนานาถ ผดุงศิลป์ (2564). *สมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา*

สายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชลดา ปุณกรรมพันธ์ (2555). *การวางแผนและนโยบายทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นจาก*

<https://www.gotoknow.org/posts/361844>.

ณัฐธา ผุดผ่อง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มงาน*

เนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ธารินี งามลิ้ม. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค
ตะวันตก. วิทยานิพนธ์, กรุงเทพมหานคร.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า
กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณนิภา องค์กรนิโชติ. (2554). ความมั่นคงในการประกอบอาชีพของพนักงานส่งเอกสาร. สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและ กิจการสาธารณะ
คณะรัฐศาสตร์.
- วรารักษ์ สลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอด แคม
สตติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558). สภาพแวดล้อมในการทำงานความปลอดภัยในการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานโรงงานโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วชิรวัชร งามละม่อม (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.
สืบค้นจาก <http://learningofpublic.blogspot.com>.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2565). แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ. สืบค้นจาก
<http://www.wiruch.com>.
- ทิพ นิลนพคุณ.(2555). หลักของมนุษยสัมพันธ์. สืบค้นจาก
<http://freegoodwill.blogspot.com/2016/07/human-relations-at-work.html>.
- ธีรวัฒน์ วีระพันธุ์ (2563). การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ. สืบค้นจาก
<http://www.wrp-factoryconsultant.com/home/sen-thang-khwam-kawhna-ni-xachiph>.
- สนั่น เกชาจารี. (2551). กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อความสำเร็จขององค์กร.
Industrial Technology Review, (187), 145 - 151.
- สุวัฒน์ แพนลา. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี. สารนิพนธ์,
มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.