ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง

รินดา ขันธกรรม จันทนา แสนสุข
นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ดร.วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเฉพาะครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : *ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน*

บทนำ

สถาบันการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาและมุ่งผลิตคนออกไปพัฒนาประเทศและประกอบอาชีพโดยตรง การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม สามารถที่จะแข่งขันกับนานาอารยะประเทศ พร้อมทั้งก้าวทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลกได้ เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ สถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะมีความรู้ ความสามารถมีคุณภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่องค์กรจะต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่สำคัญที่องค์กรจะต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรอุทิศตนในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้วจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแล เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นออกจากงานไปตามอายุที่มากขึ้น เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วบุคลากรเหล่านั้นจะทุ่มเทและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมหาศาล

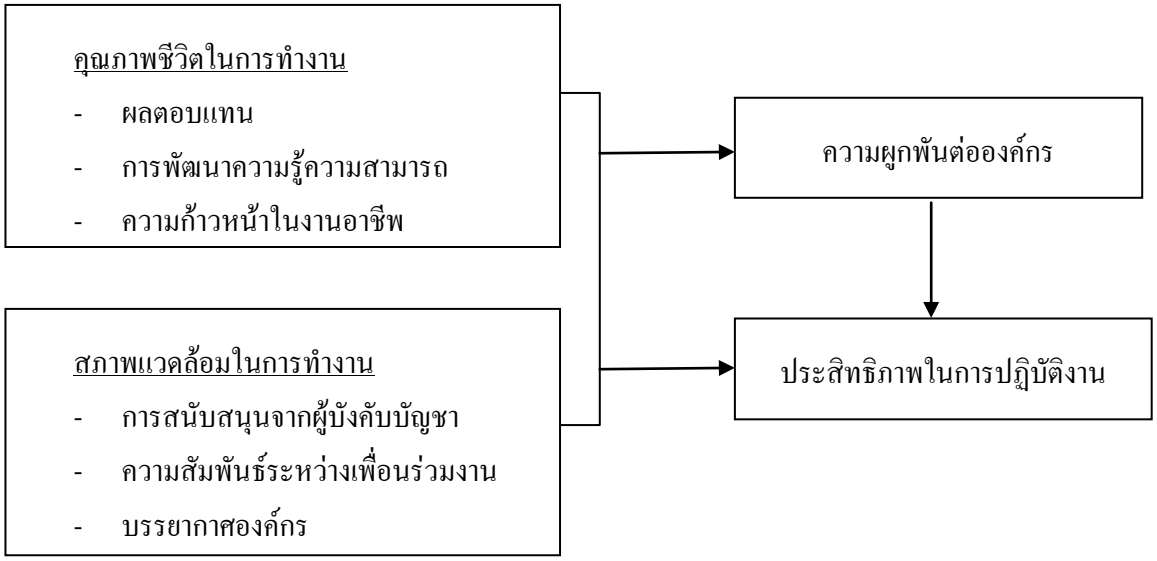
ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำมาเป็นแนวทางในการจัดการและพัฒนาบุคคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง
4. เพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



วิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง จำนวน 732 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling)

ระยะเวลาในการเก็บตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 ถึง กุมภาพันธ์ 2556 โดยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากการศึกษาและทบทวนข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการใช้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA : confirmatory factor analysis) จากการทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองใช้คือ ครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ได้ค่า Factor Loading อยู่ระหว่าง 0.471 – 0.932 ซึ่งมีค่ามากว่า 0.4 (กัลยา วานิชย์ปัญชา,2549) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า มีค่าระหว่าง 0.739 – 0.900 ซึ่งมีค่ามากว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์ปัญชา,2549) ถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ

ดังนั้น จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในงานอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร		t	p-value	VIF
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่	1.889E-16	0.051	0.000	1.000	
1. ผลตอบแทน	0.214	0.077	2.770	0.006***	2.324
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.152	0.078	1.949	0.052	2.376
3. ความก้าวหน้าในงานอาชีพ	0.282	0.087	3.225	0.001***	2.977
Adjusted R Square = 0.336					

***ระดับนัยสำคัญ p < .01, **ระดับนัยสำคัญ p < .05, *ระดับนัยสำคัญ p < .10

พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในงานอาชีพ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของการพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร		t	p-value	VIF
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่	1.346E-17	0.052	0.000	1.000	
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.367	0.077	4.758	0.000***	2.211
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.061	0.058	1.057	0.292	1.233
3. บรรยากาศองค์กร	0.199	0.076	2.628	0.009**	2.134
Adjusted R Square = 0.304					

***ระดับนัยสำคัญ p < .01, **ระดับนัยสำคัญ p < .05, *ระดับนัยสำคัญ p < .10

พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในงานอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพในการทำงาน		t	p-value	VIF
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่	-2.114E-16	0.053	0	1.000	
1. ผลตอบแทน	0.217	0.081	2.676	0.008***	2.324
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.103	0.082	1.260	0.209	2.376
3. ความก้าวหน้าในงานอาชีพ	0.259	0.092	2.824	0.005***	2.977
Adjusted R Square = 0.268					

***ระดับนัยสำคัญ p < .01, **ระดับนัยสำคัญ p < .05, *ระดับนัยสำคัญ p < .10

พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในงานอาชีพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนของการพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพในการทำงาน				
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	-2.390E-16	0.054	0.000	1.000	
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.310	0.081	3.824	0.000***	2.211
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	-0.026	0.061	-0.425	0.671	1.233
3. บรรยากาศองค์กร	0.227	0.080	2.856	0.005***	2.134
Adjusted R Square = 0.230					

***ระดับนัยสำคัญ p < .01, **ระดับนัยสำคัญ p < .05, *ระดับนัยสำคัญ p < .10

พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในองค์กร ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กร				
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	p-value	VIF
ค่าคงที่	3.426E-16	0.42	0.000	1.000	
1. ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.736	0.42	17.485	0.000	1.000
Adjusted R Square = 0.541					

***ระดับนัยสำคัญ p < .01, **ระดับนัยสำคัญ p < .05, *ระดับนัยสำคัญ p < .10

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 260 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 15 ปี รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง

ปัจจัยด้านผลตอบแทนส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากวิทยาลัยมีการจ่ายเงินเดือนให้ครูอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวุฒิการศึกษา และมีความยุติธรรม ประกอบกับการมีสวัสดิการต่างๆในด้านค่าครองชีพ รวมทั้งมีเงินโบนัสหรือเงินรางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติงานได้ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ซึ่งมีผลทำให้ครูมีความพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ มีทัศนคติที่ดีกับวิทยาลัยและเกิดความเชื่อมั่นในวิทยาลัยมากขึ้น เนื่องจากครูเชื่อว่าสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับวิททยาลัยไปไม่เสียเปล่า วิทยาลัยสามารถดำเนินงานอยู่ได้และให้

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและการครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กรพอใจในการทำงาน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถผลงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เนื่องจากเชื่อว่าความพยายามจะสามารถช่วยให้วิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ซึ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุข อัศวนิเวศน์ (2541)ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่ามีเพียงค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรีย์ ลีลาสุนทรวัฒนา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โตโยต้า ทูโช (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธกับสมมติฐาน เนื่องจากวิทยาลัยส่งเสริม ให้ครูได้รับการฝึกอบรม ดูงานหรือทดลองงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่ตรงหรือสอดคล้องกับสายงานในรายวิชาที่ครูรับผิดชอบ รวมถึงระยะเวลาในการอบรมมีระยะเวลาที่น้อย และหลังจากอบรมกลับมายังไม่ได้รับการสนับสนุนที่จะส่งเสริมในการพัฒนา หรือการอบรมในบางเรื่องไม่ได้ต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แต่จำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ซึ่งส่งผลให้ครูไม่เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี และปฏิบัติงานกับองค์กรมาเป็นเวลานานมากกว่า 15 ปีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถน้อย จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุข อัศวนิเวศน์นิเวศน์ (2541)ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกสิตา งามวงศ์วาน (2553) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี มีความสัมพันธ์ในทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ" พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เสนอผลงาน มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีตำแหน่งที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับครูในวิทยาลัยอื่น ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ครูแต่ละงานที่ปฏิบัติ มีการวางแผนในการพัฒนาเพื่อความสำเร็จของวิทยาลัย มีความรับผิดชอบมากขึ้นทำให้ได้รับมอบหมายงานที่มีความยากหรือเป็นงานที่มีความท้าทาย และต้องใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่คุณค่าของงานที่สูงขึ้นทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตน และปรารถนาที่จะอยู่เพื่อสร้างคุณค่าของงานให้กับองค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณี ถาวรทวีวงษ์ (2536) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานกองบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา สิทธิวรรณ (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ พบว่าประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กร คือความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าตนเองเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ มีทิพย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสรีย์ ลีลาสุนทรวัฒนา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า ทูโช (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาสถิติ 0.05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ พบว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความพยายามในการทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือพัฒนาอาชีพ ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน ยกย่องชื่นชมครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทและเสียสละ ผู้บริหารให้กำลังใจครูเสมอและให้การยอมรับไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพที่รู้สึกเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่เป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูและบุคลากร และการสนับสนุนของผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกมั่นใจว่าปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิมล โกศิริอักษร (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอทีแอนด์ที (ไทยแลนด์) อิ๊งค์ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกานดา ว่องธนากุล (2549)ได้วิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่าย ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจเช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่าปฏิเสธกับสมมติฐาน เนื่องจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน มีจำนวนครูมาก มีหลายฝ่าย หลายหน่วยงาน ครูในแต่ละส่วนงานมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมาก บางครั้งไม่ได้เข้าร่วมปรึกษาหารือกัน หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงทำให้การติดต่อสื่อสารไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และความรักความสามัคคีในการทำงานมีน้อยเนื่องจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบมีมาก จึงขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ในบางครั้งความคิดเห็นของครูไม่ตรงกัน ขาดความรักความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้งานที่ทำไม่มีประสิทธิในการปฏิบัติงานทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุข อัศวนิเวศน์ (2541) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ภิยโยภาพ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา กาญจนิมาน (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงบประมาณ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิ่นนัดดา ราชคมน์ (2550) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายรถยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือพนักงานควรเสียสละ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันและกัน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น วิทยาลัยมีห้องปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เพียงพอในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ทำให้ครูมีความรู้สึกสบายใจ มีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน รวมถึงสภาพสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัย เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียงและความสะอาดที่มีความเหมาะสม เป็นเครื่องกระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน พบว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล โกศิริอักษร (2536) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอทีแอนด์ที (ไทยแลนด์) อิ๊งค์ พบว่าบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

4. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง

ด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความปรารถนา และความเต็มใจของบุคลากรที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร เมื่อบุคคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกมาในรูปของการจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เนื่องจากบุคคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความรู้สึกว่าการทำประโยชน์เพื่อองค์กรเป็นสิ่งที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ และทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมการที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร รวมทั้งการที่บุคคลากรมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น จะเป็นแรงผลักดันให้ครูปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรให้ความสนใจในปัจจัยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้า

องค์กรได้ตอบสนองความต้องการปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของครูดีขึ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กานดา ว่องธนากุล. (2549) "ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง"

กสิตา งามวงศ์วาน. (2553) "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี". การศึกษาค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

ขวัญใจ มีทิพย์. (2543) "ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชลดา สิทธวรรณ. (2539) "ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปิติ วัลยะเพ็ชร์.(2548) "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกิจการพลเรือนทหารเรือ" ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิ่นนัดดา ราชคมน์. (2550) "ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายรถยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย".การศึกษาอิสระ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พรสุข อัศวนิเวศน์. (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา. ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ร.อ. วิมล ทาบุราญ,Ph.D

มณี ถาวรทวีวงษ์. (2536). "ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร.[วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์),สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข].กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิมล โกศิริอักษร. (,2536) "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนังงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอทีแอนด์ที (ไทยแลนด์) อิ๊งค์." วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศินันท์ หล้านามวงศ์. (2545). "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร."
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชาดา กาญจนนิมาน. ,(2541). "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ".วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์,คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรพงษ์ ภิยโยภาพ.(2546). "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน" วิทยานิพนธ์ (วท.ม. (เทคโนโลยีการบริหาร)) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อิสรีย์ ลีลาสุนทรวัฒนา.(2546). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทโตโย ต้า ทูโซ (ไทยแลนด์) จำกัด." การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาลัยการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช