

**ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

**Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel of
Hatyai Technical College, Songkhla Province**

จิระพร จันทภาโส^{1*}

Jiraporn Chuntapaso^{1*}

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Master student, MBA Program, Hatyai University

* Corresponding author, E-mail: jackjuneza@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 165 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึกซึ้ง และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุ ตำแหน่ง และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรด้านความรู้สึกลึกซึ้ง และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ในระดับมากโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขลักษณะ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่

ABSTRACT

The objectives of the study were: (1) to find out the organizational commitment classified by personal factors, (2) to study the relationships between motivational factors, hygiene factors particularly and level of organizational commitment of teachers and educational personnel of Hatyai Technical College, Songkhla. The sample was 165 teachers and educational personnel at Hatyai Technical College. The questionnaire was used as an instrument for data collection. Descriptive statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. According to inferential statistics, the Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, and the Pearson Correlation Coefficient were used for hypothesis testing at the significant level of .05.

The results revealed that the teachers and educational personnel at Hatyai Technical College had a high level of organizational commitment in all aspects. Considering each of the aspects, it showed that norm aspect had the highest level, followed by feelings. For continuance commitment, it indicated at the lowest level. For hypothesis testing, the result showed that different levels of education, age, position and income differently affected the level of organization commitment, especially in the aspects of continuance commitment and feelings. In contrast, the factors of gender and marital status did not differently affect the level of organizational commitment. Moreover, the factors which were related to the likely high level of organizational commitment included motivation factors, hygiene factors. The factor indicating the relationship at the highest level was the hygiene factors.

Keywords: Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel of Hatyai Technical College

บทนำ

การที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา จะสามารถดำเนินการไปได้จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนและเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันองค์การจะต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญคือ การลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนสายงาน เช่น การลาออกของหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากบุคลากรมีทางเลือกที่จะตัดสินใจไปอยู่กับองค์กรที่ดีกว่าทั้งเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ดังนั้น แต่ละองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อให้พนักงาน



อุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์กร โดยที่ความผูกพันนั้นเป็นผลที่เกิดความพึงพอใจก่อนแล้วจึงเชื่อมโยงสู่ความผูกพัน ซึ่งความผูกพันเป็นทัศนคติที่เสถียรภาพมาก โดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้า ๆ ความสัมพันธ์ที่มีมากขึ้นเรื่อย ๆ ระหว่างบุคคลกับองค์กร (पोर्टเตอร์และสตีล อังใน นิตาขวัญ ร่มเมือง, 2554) ด้วยเหตุนี้ การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ จริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้น สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน

วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีนักเรียน นักศึกษารวมทั้งสิ้น 4,950 คน และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 290 คน โดยแบ่งการบริหารงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายวิชาการ ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ มีปริมาณนักเรียน นักศึกษา เพิ่มขึ้นส่งผลให้วิทยาลัยมีความเจริญเติบโตสูงขึ้น ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนสำคัญและมีบทบาทโดยตรงทั้งการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ แต่ในช่วงที่ผ่านมามีวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ได้รับผลกระทบจากการที่ค่านิยมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงเกิดปัญหา การลาออกจากการทำหน้าที่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนกวิชา และการลาออกของบุคลากรทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยาลัยน้อยลง (อ้างถึง รายงานโครงการวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ ประจำปี 2555 และประจำปี 2556)

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของปัญหาจึงต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหาร ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. ปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีขอบเขตดังนี้

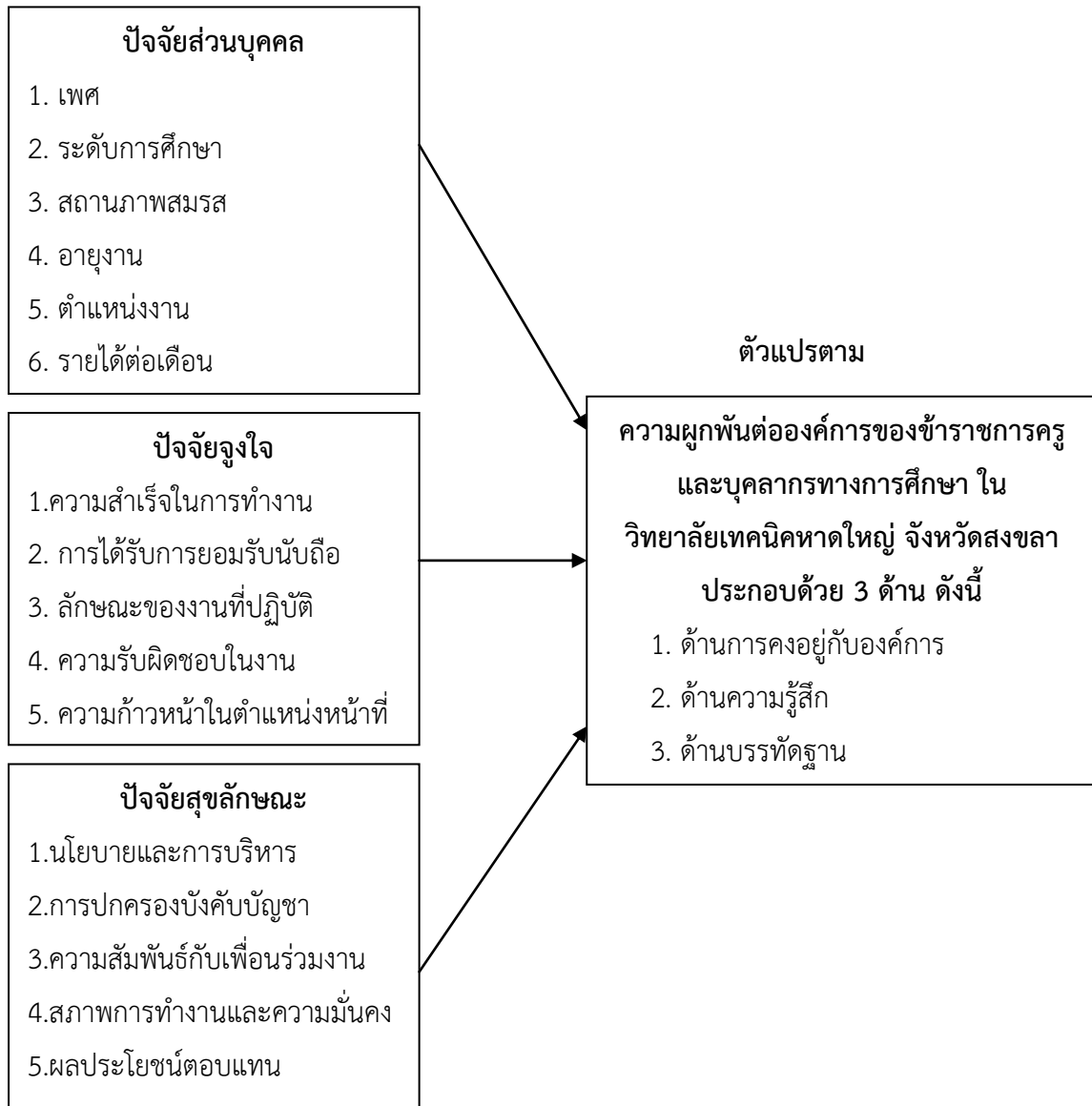
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประเด็นความผูกพันต่อองค์กรในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของเฮอส์สเปียร์ก เกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะ และแนวคิดของกรีนเบิร์ก ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน มาประยุกต์กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ตัวแปรอิสระ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จำนวน 290 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสุ่มจากประชากรซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 165 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มข้าราชการครูและกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา แล้วจึงกำหนดสัดส่วนในแต่ละกลุ่มและสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนตามจำนวนที่กำหนด



3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขลักษณะกับความผูกพันต่อองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะ และความผูกพันต่อองค์การ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

(1) ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

(2) ค่าสถิติ One-Way ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

(3) ค่าสถิติ Pearson Product – Moment Correlation Coefficient ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่จังหวัดสงขลา” มีผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย เทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มี ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์การ ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ความรู้สึก และบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์การไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูง ($r = 0.743$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($r = 0.633$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.563$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.617$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.629$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($r = 0.611$)

3. ปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสุขลักษณะโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูง ($r = 0.785$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านนโยบายการบริหาร ($r = 0.623$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.726$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.635$) ด้านการทำงานและความมั่นคง ($r = 0.681$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.560$)

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.26 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร อารีรักษ์ (2549 : 50-59) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสุขลักษณะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.01 รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.86 และน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.56 สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร อารีรักษ์ (2549 : 50-59)



ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสุลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.02 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.92 สอดคล้องกับการศึกษาของศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัท วิศวกรที่ปรึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุลักษณะ และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลต่อความรู้สึกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ จะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่และความตั้งใจทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมไปถึง ผลตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านการคงอยู่ หรือการเปลี่ยนงานซึ่งจะส่งผลต่อความเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดบรรทัดฐานในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรรักษาความสัมพันธ์ในด้านนี้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยการสร้างความตระหนักเรื่องความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรปรับปรุงให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับนับถือ โดยการจัดกิจกรรมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน การจัดงานวันสถาปนาวิทยาลัยฯ

สำหรับปัจจัยสุลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรรักษาความสัมพันธ์ในด้านนี้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ถึงความ

เป็นธรรมในการบริหารงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้นเพื่อให้เกิดบรรทัดฐานองค์การ จึงควรปรับปรุงนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเกิดขวัญกำลังใจและมีความสุขในปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา : โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ งานวิจัยและพัฒนา. (2556). *รายงานโครงการประจำปีตามแผนงบประมาณ 2556*. สงขลา: วิทยาลัย.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2552). *ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คันสนีย์ ศรีภิรมย์. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา*. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.