

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี

Factors Affecting Organizational Commitment of Personnal of
Private Vocational Institutions: A Case Study of Private in
Hightech Technological College

สุดารัตน์ ทิพนานนท์¹

Sudarat Thipnanon

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน 2) ศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน 3) ศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน 4) เปรียบเทียบระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.958 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่า Independent Sample t-test, และ F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีอิสระในการทำงาน และด้านความหลากหลายในการทำงาน ตามลำดับ ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะการบริหาร และ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่

Received: 2023-03-27 Revised: 2023-06-25 Accepted: 2023-06-27

¹ วิทยาลัยเทคโนโลยีสารสนเทศสพช. Phetchabun Information Technological College.

Corresponding Author e-mail: toomt00m.suda@gmail.com

ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคมตามลำดับ ลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านสถานภาพการสมรส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($X_{1.4}$) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($X_{1.3}$) และด้านความหลากหลายในการทำงาน ($X_{1.1}$) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ได้ร้อยละ 60 ($R^2 = 0.60$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($X_{1.4}$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($X_{1.3}$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($X_{1.1}$) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ได้ร้อยละ 63 ($R^2 = 0.63$)

คำสำคัญ (Keywords): ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน; วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค

Abstract

The objectives of this research were to study the level of factors of the nature of work performed affecting organizational commitment of personnel of Private vocational institutions; to study the level of factors of quality of work life affecting organizational commitment of personnel of Private vocational institutions; to study the level of organizational commitment of private vocational institute personnel; to compare the level of organizational commitment of private vocational institute personnel. Classified by individual factors; and to study factors affecting organizational commitment of private vocational institute personnel: A case study of private in hightech technological college. Collecting the data from 127 of personnel who work in private

vocational institutions : A case study of private in hightech technological college. The instrument used was a 5-level estimation questionnaire with an IOC value between 0.80 - 1.00 with Reliability was 0.958. Data were analyzed in terms of frequency, means, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results were found that the level of factors of the nature of work performed affecting organizational commitment of personnal of Private vocational institutions : A case study of private in hightech technological college was at a high level. When considering each side, with the average was at a highest level. The behavior of working with other people, and the uniqueness of the work. The average is at a high level. the freedom to work, and diversity in work, respectively. The level of factors of quality of work life affecting organizational commitment of personnal of Private vocational institutions : A case study of private in hightech technological college was at a high level. When considering each side, with the average was at a highest level. aspect of management. The average is at a high level, Work-life balance and personal life, fair and adequate compensation, hygienic and safe environment, good relationship in working together, and in terms of progress and stability in work, respectively. The level of organizational commitment of private vocational institute personnel : A case study of private in hightech technological college was at a high level. When considering each side, The average level was high in all aspects. Ranked in order of the aspects as follows: feeling, persistence, and social norms, respectively. The characteristics of the respondents' different from sex, age, education, marital status, monthly income, and duration of work. Were average the level of organizational commitment of private vocational institute personnel : A case study of private in hightech technological college wasn't different. The characteristics of the respondents' different from marital status. The level of organizational commitment of private vocational institute personnel : A case study of private in hightech technological college, the difference was statistically significant at 0.05 levels. Factors of the work characteristics that are performed in relation to the behavior of work that interacts with others($X_{1.4}$), The uniqueness of the work ($X_{1.3}$), and diversity in work ($X_{1.1}$) affecting the organizational commitment of private vocational institute personnel : A case study of private in hightech technological college, the difference was statistically significant at 0.05 levels. Which can explain the variation of the level of organizational commitment of private vocational institute personnel : A case study of private in hightech technological college at 60% ($R^2 = 0.60$). Factors of quality of work life good relationship in working together ($X_{2.4}$), in terms of progress and stability in work ($X_{2.3}$), and

fair and adequate compensation ($X_{2,1}$) affecting the organizational commitment of private vocational institute personnel : A case study of private in hightech technological college, the difference was statistically significant at 0.05 levels. Which can explain the variation of the level of organizational commitment of private vocational institute personnel : A case study of private in hightech technological college at 63% ($R^2 = 0.63$).

Keywords: commitment to the organization; Personnel of private vocational institutions; Hi-Tech Private College.

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผลของการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้นตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติสะท้อนว่าคนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความสามารถโดยรวมเพิ่มขึ้น แต่กลับพบว่ามีความรู้ด้านการอ่านหรือการศึกษาหาความรู้ลดลง และมีจำนวนเยาวชนที่ไม่ได้เรียนและไม่ได้ทำงานใด ๆ เพิ่มขึ้นทำให้ศักยภาพของเยาวชนกลุ่มนี้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเป็นความท้าทายที่สำคัญของไทยมาโดยตลอด จากระบบและคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนอายุ 15 ปีทั่วโลก ในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน พบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.5 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน ทั้งยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน และยังไม่มียุทธศาสตร์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของประเทศเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณค่าทางการศึกษา จึงเป็นข้อจำกัดในการผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น อาทิ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์โค้ดดิ้ง รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังต้องมีความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมอย่างมี

ประสิทธิภาพ ดังนั้น หากจะเปรียบกับปัจจัย อื่น ๆ ของการดำเนินงานอันได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์จักร การตลาดและการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้าน อื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารแตกต่างกันแล้วผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารขององค์กรต่าง ๆ มีคุณภาพที่แตกต่างกันนี้ ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุการมีระบบการจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2552) โดยในการพัฒนา “คน” เราต้องใช้เรื่องการพัฒนาการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อคนได้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถนำความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาตนเอง พัฒนาประเทศชาติ ก็จะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าได้ แต่ในการพัฒนาการศึกษาของคนนั้น บุคคลผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษานั้น ก็คือ บุคคลที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นครูซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กล่าวถึงครูไว้อย่างน่าสนใจประการหนึ่งว่า “ครู” คือบุคคลที่สังคมคาดหวังมาโดยตลอด ทั้งนี้เพราะงานของครูคือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ หน้าที่ของครูจึงไม่ได้ให้ความรู้เชิงวิชาการ เพื่อเป็นพื้นฐานของการประกอบอาชีพในอนาคตหรือเพื่อให้ศิษย์มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่การอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี มีศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและการเป็นที่ปรึกษายามที่ศิษย์มีปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) และในการทำงานของครูนั้น ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและสมัครใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ภารกิจของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดการบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผลสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้า ตำแหน่งหน้าที่การงาน (Jean Guilford and David E. Gray, 1970)

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ ธิพิพิศาล, 2559) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย (March & Mannari, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1979)

ความผูกพันกับองค์กรสามารถทำนายการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันกับองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อให้สมาชิกขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่ดีมีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน การลาออกของพนักงานทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือ ผลกระทบของผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใดก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่านาน และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ อัตราการขาดงานลดลงมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร (Steers, 1977) ซึ่งบุคลากรในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนนั้น มีความสามารถจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรและมีมาตรฐานวิชาชีพ จำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับจำนวนของนักเรียน นักศึกษาและสามารถดูแลนักเรียน นักศึกษาได้เป็นอย่างดี แต่มักพบปัญหาเรื่องความต่อเนื่องของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถานศึกษาต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพความรู้ ความสามารถไปเนื่องจากมีบุคลากรเกษียณอายุราชการ โอนย้ายสังกัด ซึ่งอัตราค่าจ้างที่จะต้องมาทดแทนนั้นยังไม่ได้ครบตามค่าจ้างที่สูญเสียไป และจะรอจนกว่าการสรรหา คัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรใหม่ ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้การเรียนการสอนมีความไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักศึกษาอีกด้วยซึ่งในทางกลับกันถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อมีปัญหาเกิดความอึดอัดไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่ยื่นข้อเสนอดี ๆ เข้ามา ก็จะมี

ลาออกจากงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรต้องมาสร้างคนใหม่ ๆ เป็นการเสียเวลาและทรัพยากรอย่างมากตลอดจนทำให้ขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กรลดลง (วรารักษ์ลีเลิศพันธ์, 2557)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งเพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนเป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคม เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมมนุษย์ตลอดมาทุกยุคสมัย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องดำรงรักษาบุคลากรไว้ (Songsraboon et al., 2021) โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข โดยจงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจผ่านกระบวนการสื่อสารที่ดีมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม หรือมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (Thongbai & Intarak, 2021) เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทอุทิศเวลาทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข (Anamwat, 2000) ซึ่งบุคลากรสายวิชาชีพมีบทบาทสำคัญต่อการผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ยังต้องมีความสามารถในการออกแบบประสบการณ์เรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ (Thianprapha et al., 2016) และคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ประการที่สอง สร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการเปลี่ยนงาน ประการสุดท้าย ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญประการหนึ่ง (Greeberg and Baron, 1995: 225) และจากการเข้า-ออกจากงานของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้มีการออกจากการเพิ่มขึ้นในแต่ละปีจึงทำให้บุคลากรในการทำงานในแต่ละแห่งลดลงอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กร อันจะนำมาสู่ความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงาน และแนวทางพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันกับองค์กรเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ซึ่งกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ (1) ด้านความหลากหลายในการทำงาน (2) ด้านการมีอิสระในการทำงาน (3) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และ (4) ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (5) ด้านลักษณะการบริหาร และ (6) ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้สึกรัก 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี จำนวน 10 แห่ง รวมจำนวน 190 คน โดยกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้จากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามการคำนวณสัดส่วนจำนวนบุคลากร วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบตัวเลือก (Checklist) แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น

แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี จำแนกตามปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Rensis Likert, 1967:114) โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ซึ่งกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Rensis Likert, 1967:114) โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.958 ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล คณะคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา คณะคณะผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับกำหนดการวัดเป็นการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test Independent) และ 3) สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 127 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 58.27 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 52.76 การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 77.95 มีสถานภาพสมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 59.84 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.94 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 59.84

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.57 ด้านการมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.32 และด้านความหลากหลายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวม

ด้านที่	ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความหลากหลายในการทำงาน	4.25	0.80	มาก
2	ด้านการมีอิสระในการทำงาน	4.32	0.65	มาก
3	ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	4.57	0.55	มากที่สุด
4	ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.60	0.56	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.44	0.47	มาก

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.66 รองลงมาคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นงานที่ทำหาย อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.61 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56

2. ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รู้สึกว่างานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.64 รองลงมาได้รับมอบหมายมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.62 และน้อยที่สุดได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับงานอื่น ทำให้สบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.47

3. ด้านการมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ หรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมาหน่วยงานให้ความสำคัญเป็นอิสระในการออกแบบการทำงานตามที่ตนเองต้องการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 และน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21

4. ด้านความหลากหลายในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติมีกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลายไม่จำเจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 และน้อยที่สุดได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.71 รองลงมาด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 ถัดมาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม

ด้านที่	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.31	0.67	มาก
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.21	0.72	มาก
3.	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.66	มาก
4.	ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	4.15	0.70	มาก
5.	ด้านลักษณะการบริหาร	4.71	0.40	มากที่สุด
6.	ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	4.31	0.46	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.30	0.45	มาก

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.71 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่จะปฏิบัติกับใครเป็นพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.85 รองลงมาผู้บริหารยอมรับความคิดเห็นในส่วนรวมและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในมุมมองของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.79 และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.80 รองลงมาสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน สังคม ครอบครัวและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52 และน้อยที่สุดได้แก่ สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนให้นางานจากที่ทำงานมาทำต่อที่บ้านได้ แม้จะเป็นเวลาของครอบครัว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86

3. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมาได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.38 และน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับสวัสดิการความทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17

4. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการเตรียมพร้อมและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาหน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ห้องทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.30 และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม เช่น อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10

5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17) และน้อยที่สุดได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความรักใคร่สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12

6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาหน่วยงานมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมาด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 และน้อยที่สุดด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน
อาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ภาพรวม

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความรู้สึกรัก	4.36	0.56	มาก
2	ด้านการคงอยู่	4.23	0.66	มาก
3	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.04	0.73	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.21	0.61	มาก

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

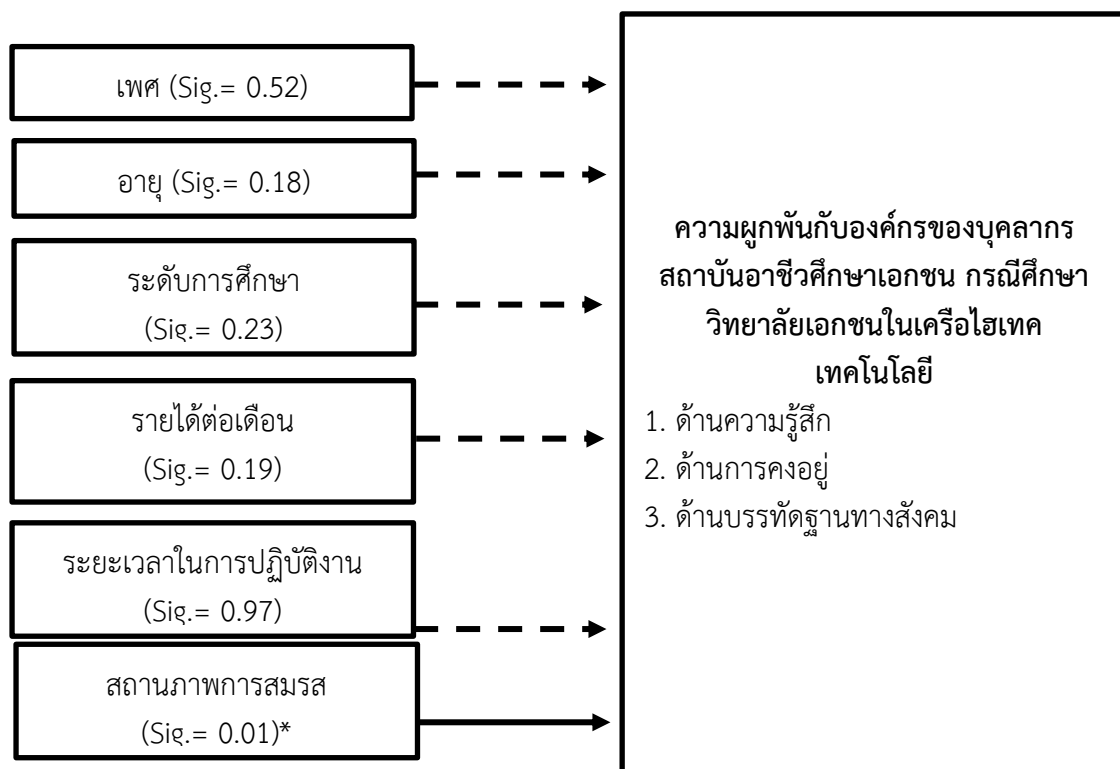
1. ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรเต็มใจ
ทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาพยายามพัฒนา
ตนเองเพื่อให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.55 ถัดมาภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่า
ทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 และน้อยที่สุดได้แก่ กล่าวชื่นชมหน่วยงานของตนเองให้กับ
บุคคลภายนอกฟังอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.09

2. ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สาเหตุหลักที่ยัง
ทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะหน่วยงานอื่นอาจไม่มีสวัสดิการที่ดีเท่าเทียมกับที่ได้รับในปัจจุบัน
ค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมายังคงทำงานต่อเนื่องจากหน่วยงานแห่งนี้ เนื่องจากได้รับผลประโยชน์และ
ผลตอบแทนเหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.36 ถัดมาคิดว่าเมื่อลาออกจากหน่วยงาน
ท่านจะสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากมายที่ได้รับจากหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.32 และน้อยที่สุดได้แก่
รู้สึกว่าการทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไปเรื่อย ๆ ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์อะไรแก่ตัวท่านเองมากนัก
ค่าเฉลี่ย 3.38

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า จะ
รู้สึกผิดหากตัดสินใจลาออกจากหน่วยงานในขณะที่หน่วยงานกำลังมีปัญหา ค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาเชื่อ
ว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นด้วยจิตสำนึกจึงคงความเป็นสมาชิกที่ดีในหน่วยงานนี้ต่อไป
ค่าเฉลี่ย 4.19 ถัดมารู้สึกว่าการย้ายงานบ่อย ๆ จากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง เป็นสิ่งที่ไม่
เหมาะสมไม่ควรกระทำ ค่าเฉลี่ย 4.18 และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานนี้มีเป้าหมายที่เชื่อถือและยึดมั่น
ค่าเฉลี่ย 3.73

การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน
กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา
รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ไม่
แตกต่างกัน ส่วนลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านสถานภาพการ

สมรส โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.)

หมายถึง มีความแตกต่างกัน, —————> หมายถึง ไม่แตกต่างกัน - - - - ->

ภาพที่ 1 การสรุปผลสมมติฐานการวิจัย : ผู้วิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี พบว่า มีปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($X_{1.4}$) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($X_{1.3}$) และด้านความหลากหลายในการทำงาน ($X_{1.1}$) ที่ร่วมกันทำนายระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ได้ร้อยละ 60 ($R^2 = 0.60$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.59	0.27		2.18	0.03
ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X _{1.4})	0.33	0.07	0.37	4.65	0.00
ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (X _{1.3})	0.27	0.07	0.31	4.08	0.00
ด้านความหลากหลายในการทำงาน (X _{1.1})	0.20	0.08	0.21	2.67	0.01
R = 0.78, R ² = 0.60					

การวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี พบว่า มีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (X_{1.4}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_{1.3}) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X_{1.1}) ที่ร่วมกันทำนายความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ได้ร้อยละ 63 (R² = 0.63) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.57	0.26		2.19	0.03
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (X _{1.4})	0.37	0.06	0.43	5.68	0.00
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X _{1.3})	0.29	0.07	0.32	4.35	0.00

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($X_{1.1}$)	0.15	0.08	0.16	2.02	0.05
$R = 0.79, R^2 = 0.63$					

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี มีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ 4 ประเด็นดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งภูมิปัญญาที่บอกผู้อื่นว่าทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ อีกทั้งเมืองงานยังไม่เสร็จในช่วงเวลาทำงานก็มีความมุ่งมั่นจะทำให้เสร็จแม้จะเกินเวลาเลิกงานแล้ว เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับหน่วยงานนี้ อีกสาเหตุหลักที่ยังทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เพราะหน่วยงานอื่นอาจไม่มีการจัดสวัสดิการที่ดีเท่าเทียมกับที่ได้รับในปัจจุบัน และจะยังคงทำงานต่อเนื่องจากหน่วยงานแห่งนี้ เนื่องจากได้รับผลประโยชน์ อีกทั้งผลตอบแทนเหมาะสมกับความที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน รวมถึงคิดว่าเมื่อลาออกจากหน่วยงานแห่งนี้ จะต้องสูญเสียสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากมายที่ได้รับจากหน่วยงาน จะรู้สึกผิดหากตัดสินใจลาออกจากหน่วยงาน ในขณะที่หน่วยงานกำลังมีปัญหา และเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้นด้วยจิตสำนึกจึงคงความเป็นสมาชิกที่ดีในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะรู้สึกว่าการย้ายงานบ่อย ๆ จากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง เป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมไม่ควรกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตตรา ปานดี (2558) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไทรยางม จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก มาตรคำมี (2562) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรารณา หลีกภัย (2563) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทางด้านสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน

กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความเต็มใจในการทำงานพยายามพัฒนาตนเองให้งานที่ทำออกมามีประสิทธิภาพ อีกทั้งได้รับสวัสดิการที่ดี ผลประโยชน์ตอบแทนเหมาะสมกับที่ทุ่มเทในการทำงาน จึงไม่คิดตัดสินใจออกได้หากหน่วยงานกำลังมีปัญหาที่ตาม และเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สำคัญเช่นเดียวกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยา โภคา (2552) ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา กิตติอร่ามพงศ์ และคณะ (2555) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทใบอนุญาต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปริย นุช ปัญญา และสุจินดา เจริญศรีพงษ์ (2557) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรับค่าตอบแทนรายวัน /รายเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตตรา ปานดี (2558) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร เพศ อายุและระดับการศึกษา ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี พบว่า มีปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($X_{1.4}$) ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ($X_{1.3}$) และด้านความหลากหลายในการทำงาน ($X_{1.1}$) ที่ร่วมกันทำนายความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ได้ร้อยละ 60 ($R^2 = 0.60$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ยอมที่จะรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ อีกทั้งยังคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นงานที่ทำหาย ทำให้การทำงานในหน่วยงานทั้งงานทั่วไปหรืองานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อร่วมงานและหน่วยงาน ในการทำงานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี รวมถึงงานที่ปฏิบัติมีกิจกรรมในการทำงานที่หลากหลายไม่จำเจทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ใหม่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฤดี ธนาคุณ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง - สูงมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านอิสระในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปรารณา หลีกภัย (2563) ได้ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเนื่องและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี พบว่า มีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ($X_{1.4}$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($X_{1.3}$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($X_{1.1}$) ที่ร่วมกันทำนายความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของระดับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือข่ายเทคโนโลยี ได้ร้อยละ 63 ($R^2 = 0.63$) ทั้งนี้เนื่องจาก หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีเพื่อนร่วมงานที่มีการปรึกษาหารือ ให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมนันทนาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และได้รับเงินเดือน เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เพียงพอต่อการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันทุกวันนี้ ค่ำค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานจึงเกิดพึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561) ได้ทำการศึกษารื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง-

สูงมากเรียกลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และพอเพียง ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร และด้านสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ชุดตัวแปรทำนายทั้ง 20 ความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับสูง ($R = 0.779$) ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายมีค่า ($R^2 = 0.607$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุบลราชธานีมีทั้งหมด 8 ตัวแปร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านมหาวิทยาลัย ด้านลักษณะการบริหาร ด้านลักษณะ การทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสายงาน ที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ความรู้ในเชิงวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่ในงานวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี กล่าวได้ว่า มีสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับบุคลากร สถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหาร สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียง สามารถนำผลการวิจัยทั้งด้านวิชาการ และความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำมาสู่ความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร และแนวทางพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรเพื่อรักษา พนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน สถาบันการศึกษาหรือสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียง เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน ด้วยวิธีการ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. ควรให้มีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผล การศึกษามาเปรียบเทียบ และเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

3. ควรให้มีการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน กรณีศึกษา วิทยาลัยเอกชนในเครือไฮเทค เทคโนโลยี ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ ลิเลศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Anamwat, P. (2000). *Motivation for the performance of teachers in the Catholic Diocese of Chanthaburi School*. Master of Education Thesis, Kasetsart University.
- Buchanan, D. A. (1979). *The development of job design theories and techniques*. New York: Praeger Publishers.
- Greenberg, A. and Baron, S. (1995). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Jean Guilford and David E. (1970). *Gray Motivation and Modern Management*. Massachusetts: Addison – Wesley Publishers, 171.
- March, R.M., and Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course management based on outcome-based education (OBE) of learning by working in real conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Thianprapha, C., & Jeerapattanatorn, P. (2016). Characteristics towards teaching profession standards of in-service business teachers in Thailand's leading

vocational schools. *Journal of Kasetsart Educational Review*, 31(1), 123-134.

Thongbai, K., & Intarak, P. (2021). Leadership role of school administrator and team performance of teacher in school under Rathaburi primary educational services area office 1. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 4(1), 312-328.