

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

Organizational Commitment of Operational Personnel in Secondary School

District Thamaka Province Kanchanaburi

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (Somsiree Moonthongthip)* พรชัย เทพปัญญา (Pornchai Theppanya)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับความผูกพันและวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา ผลการวิจัยพบว่า 1. ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรและความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย 2. ผลวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกัน

ABSTRACT

The purpose of this thesis, was to study the degree of organizational commitment of operation and to analysis the factors that affect organizational commitment of operation personnel in secondary school district Thamaka , Kanchanaburi. The result revealed

1. The school's personnel were highly engaged in their When judged according to each of these features : willingness to work for the organization desire to maintain their membership to the organization and their confidence, acceptance of goal, as well as values of the organization

2 The work-type factors and work experience were both related to the organizational engagement, confidence to the organization, organizational goal acceptance and values, willingness to do work performance for the organization and desire to maintain the organization's membership. These factors all pointed to the same direction.

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร

Key Word: Employee Engagement

*นักศึกษา หลักสูตร การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน สาขา การจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

**รองศาสตราจารย์ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

ด้วยในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นโยบายในการทำงานจะต้องมีความเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งความกดดันต่างๆ อาจจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะลาออกเพื่อไปสู่อีกองค์กรที่ให้ทั้งความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ดีกว่า และสภาพสังคมที่ดีกว่า

ดังนั้นการที่องค์กรต่างๆ จะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปได้

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากรและจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

โดยยึดแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้จาก

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. บุคลากรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. บุคลากรมีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

การทำโครงการวิจัยในครั้งนี้ องค์กรที่ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ต้องการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์” เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนา และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอดำรงวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในลักษณะเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ลักษณะของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ฝ่ายบริหารงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการกำหนดระดับให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ

- เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน
- เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน
- เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายได้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับไว้เท่าๆ กัน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลส่วนดังกล่าวมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. เขียนประเด็นคำถามของแบบสอบถาม โดยกำหนดแบบสอบถามไว้ 3 ส่วน

3. นำร่างแบบสอบถามสร้างข้อคำถามขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อหาแนวทาง แก้ไข พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน จำนวนทั้งหมด 150 คน โดยใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับบุคลากรแต่ละโรงเรียน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ จาก บทความ หนังสือ งานวิจัย และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม

1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

1. ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ค่าสถิติเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวแปรตาม

2. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ใช้ค่าสถิติเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สถิติที่เลือกใช้ในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คือ ค่า Pearson product-moment correlation coefficient ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 และใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (N=150)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	31.3
หญิง	103	68.7
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	47	31.3
31-40 ปี	37	24.7
41-50 ปี	16	10.7
มากกว่า 50 ปี	50	33.3
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.7
ปริญญาตรี	121	80.7
ปริญญาโท	24	16.0
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.7
เงินเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 15,000	34	22.7
15,001-25,000	44	29.3
25,001-35,000	21	14.0
มากกว่า 35,001	51	34.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	49	32.7
5-10 ปี	33	22.0
11-15 ปี	6	4.0
มากกว่า 15 ปี	62	41.3
ฝ่ายบริหาร		
บริหาร-การเงิน	32	21.3
บุคคล	17	11.3
วิชาการ	82	54.7
งานทะเบียน	8	5.3
อาคารสถานที่	11	7.3

2.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จ. กาญจนบุรี พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.562)

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

อภิปรายผล

1.ผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.562) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา,2552 ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะของงานปฏิบัติ

ของกลุ่มตัวอย่างด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสพการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กรถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้นซึ่งสอดคล้องกับBuchanan (อ้างถึงในชัลลา, 2550) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับทุกอย่างองค์กร เนื่องจากความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมสอดคล้องกับ งานวิจัยของปาริชาติ,2552 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 พบว่า ความมีอิสระในงานและประสพการณ์การทำงานได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ วิชญ์,2551 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงาน

บริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3.ผลการทดสอบปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงาน ได้แก่ ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านทัศนคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับที่ Steers (อ้างถึงใน อาคม, 2548) ได้กล่าวไว้ว่าประสพการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้รับความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ Sheldon 1976 (อ้างถึงในรัชดา, 2549) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสพการณ์การทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน การพัฒนาประสพการณ์และความสนใจในการ สอดคล้องกับ สุณาภา,2552 กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมนำไปให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นอกจากนี้ ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่นๆและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจ ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

1.ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.562)

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์พรชัย เทพปัญญา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดร.อาคม เจริญสุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณทั้งสามท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามในการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน ทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบ

แบบสอบถาม ให้ความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม จังหวัดน่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้คำแนะนำในหลาย ๆ ด้านจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณงามความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา อันเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนทุก ๆ ท่านที่ให้อำนาจใจช่วยเหลือจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ชลวานา สะธานี. 2550. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิตบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. 2552. ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิตบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มณฑนา ตูลยนิษกะ. 2552. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัชดาพร รื่องเสียง. 2549. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา ชัยนาท อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. การศึกษาแบบอิสระ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุนภา คุ้มชัย. 2552. ความผูกพันของบุคลากรต่อ

หน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรม
ชลประทาน.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม.2551.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทาง
โทรศัพท์ บริษัททรู คอร์ปอเรชั่นจำกัด
(มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อาคม ไตรพยัคฆ์. 2548. ความผูกพันต่อองค์การ

ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Steer, R.M. 1977. Antecedents and outcome

Organization commitment.

Administrative Science Quarterly