

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาวิชาวุฒวิทยาลัย
Factors Related to Organizational Commitment of Personnel:
A Case Study of Vajiravudh College

กীরติญา แกล้วกล้า* และศุภฤกษ์ สุขสมาน
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Keeratiya Klaewklar* and Suparek Sooksmarn
Faculty of Business Administration, Kasetsart University

Received: January 30, 2025

Revised: February 27, 2025

Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิชาวุฒวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิชาวุฒวิทยาลัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของวิชาวุฒวิทยาลัย จำนวน 180 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรในวิชาวุฒวิทยาลัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลากรในวิชาวุฒวิทยาลัยมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรในวิชาวุฒวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรวิชาวุฒวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ระดับความพึงพอใจในงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวิชาวุฒวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of organizational commitment, 2) assess the level of job satisfaction, 3) examine differences in organizational commitment levels among Vajiravudh College personnel based on personal characteristics and 4) study satisfaction factors, including motivational factors and hygiene factors, that influenced organizational commitment among Vajiravudh College personnel. This quantitative research utilized questionnaires to collect data from a sample of 180 Vajiravudh College personnel, selected through stratified random sampling.

*กীরติญา แกล้วกล้า (Corresponding Author)

e-mail: keeratiya.k@ku.th

Data analysis employed two types of statistics: descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test, One-way ANOVA, and multiple regression analysis) at the statistical significance level of .05. The findings revealed that 1) overall organizational commitment was at the highest level, 2) overall job satisfaction among Vajiravudh College personnel was at a high level, 3) personnel with different educational levels and salaries showed significantly different levels of organizational commitment at the statistical significance level of .05, and 4) job satisfaction levels, including both motivation factors and hygiene factors, had a positive relationship with organizational commitment among Vajiravudh College personnel at the statistical significance level of .05.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Motivation Factors, Hygiene Factors

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย (วิชุดา สร้อยสุด และคณะ, 2564) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ภาควุมิใจ และเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะแสดงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม (พระมหาอุทพิชาญ โยธสาสน์ และคณะ, 2566)

ในบริบทของสถาบันการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ยุพา กิจส่งเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์, 2561) ในประเทศไทย ครูมักมีภาระงานมากทั้งงานสอนและงานอื่น รวมทั้งได้ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ขาดความเข้าใจในสิทธิและสวัสดิภาพในการทำงาน (Chaichumkhun, 2021) ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร

วชิราวุธวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2453 มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น บุคลากรได้รับการสนับสนุนในลักษณะครอบครัว จากการศึกษาข้อมูลระหว่างปี 2562-2567 พบว่ามีบุคลากรเข้าใหม่ 160 คน และลาออก 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.375 ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูง อาจส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยจึงมีความจำเป็น เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาของสถาบันในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

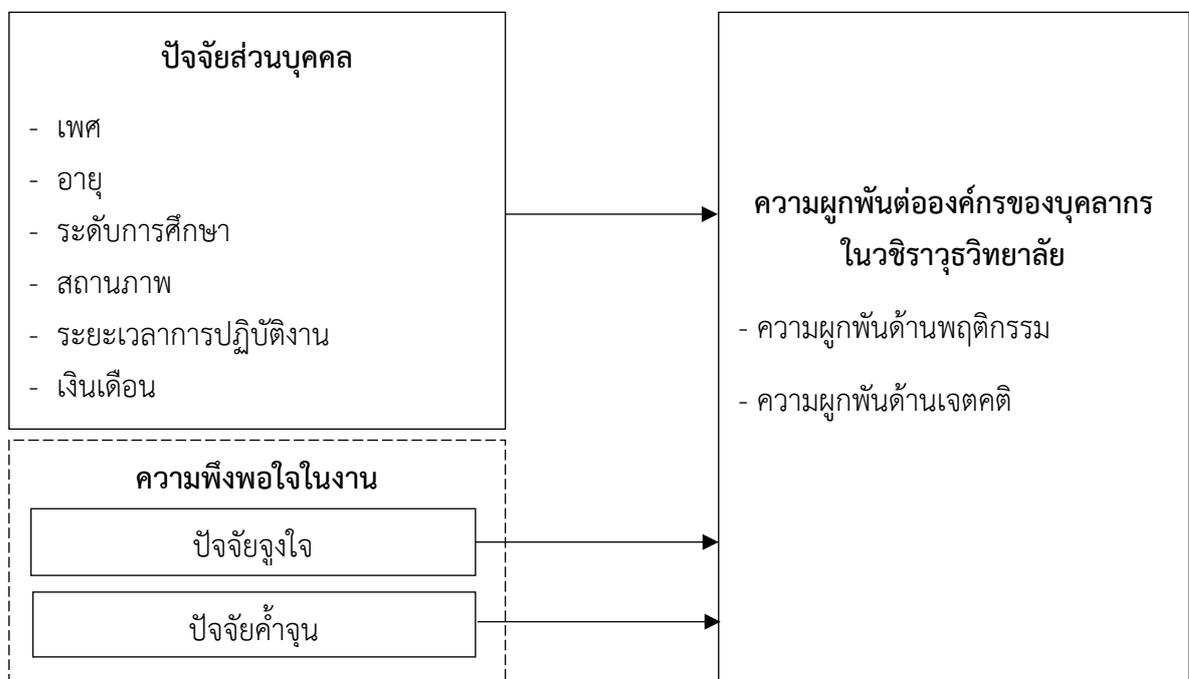
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ทางจิตใจและพฤติกรรมระหว่างบุคลากรกับองค์กร ที่แสดงออกผ่านการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน และความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว Meyer & Allen (1997); ฌรีนฌีทป์ วงษ์สุนทรดา และคณะ (2567) แบ่งความผูกพันเป็น 3 มิติ คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ในขณะที่ Mowday et al. (1979); ธนกร น้อยทองเล็ก (2559) อ้างถึงใน ทิพย์ชนก เสนอผดง (2563) แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบหลัก คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม (การปฏิบัติงานที่มีเสถียรภาพ ความมุ่งมั่น) และความผูกพันด้านเจตคติ (การยอมรับเป้าหมาย การอุทิศตน และความปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Mowday et al. (1979) มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการศึกษาความผูกพันทั้งในมิติด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory of Motivation)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Frederick Herzberg เป็นแนวคิดที่แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Maintenance/Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เช่น นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และความมั่นคงในงาน (Herzberg, 1997 อ้างถึงใน บุญชัย มูลธาร์, 2556) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาระดับความความพึงพอใจในงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย แตกต่างกันไป
2. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย
3. ปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 322 คน (ข้อมูลเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรของวชิราวุธวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากรตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งครู ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และตำแหน่งพนักงาน จำนวน 180 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง มีรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

ภูมิภาค	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
บุคลากรตำแหน่งบริหาร	27	15	8.33
บุคลากรตำแหน่งครู	106	59	32.78
บุคลากรตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา	76	43	23.89
บุคลากรตำแหน่งพนักงาน	113	63	35.00
รวม	322	180	100.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นการเลือกแบบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน รวมจำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย ได้แก่ ความผูกพันด้านพฤติกรรมและความผูกพันด้านเจตคติ รวมจำนวน 10 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Interval Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มีระดับคะแนน

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 180 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานอธิบายข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ปัจจัยส่วนบุคคล) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใหม่ใน วชิราวุธวิทยาลัย ได้แก่ ความผูกพันด้านพฤติกรรมและความผูกพันด้านเจตคติ

3.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Independent samples t-test และ One-Way ANOVA การทดสอบสมมติฐานที่ 2-3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำนวน 180 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.22 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.56 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.22 ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 41.11 และเงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใหม่ในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใหม่ใน วชิราวุธวิทยาลัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านพฤติกรรม	4.49	0.495	มากที่สุด
ด้านเจตคติ	4.49	0.467	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.49	0.481	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.49 (S.D.=0.481) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรม ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผลรายละเอียดในประเด็นย่อยด้านพฤติกรรม ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก 1) เต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเสมอ รองลงมาคือ 2) การรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลางานเสมอและการแก้ต่างให้องค์กรเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี และ 3) บ่อยครั้งที่อาสาทำงานที่ นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กร และด้านเจตคติ มีรายละเอียดประเด็นย่อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก 1) รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ รองลงมาคือ 2) การตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร 3) ยอมรับนโยบาย เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 4) ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมีผลมาจากการทำงานของท่าน และ 5) ยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนร่วมงานที่มีความจำเป็นต้องลาหยุดงาน

3. ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย

ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยจูงใจ	4.14	0.528	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	4.19	0.527	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	0.528	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 (S.D.=0.528) เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยมีผลรายละเอียดในประเด็นย่อยปัจจัยจูงใจ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจกับ 1) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ 2) สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน 3) การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 4) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ 5) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงานและการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 6) องค์กรเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน 7) องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 8) ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และ 9) มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และปัจจัยค้ำจุน มีรายละเอียดประเด็นย่อย ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจกับ 1) ความภูมิใจต่ออาชีพ รองลงมาคือ 2) มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี 3) การทำงานในองค์กรทำให้รู้สึกมั่นคง 4) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 5) องค์กรมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 6) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหาร 7) มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้งและองค์กรให้ความสำคัญในการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างสม่ำเสมอ 8) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน 9) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา 10) ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และองค์กรให้ความสำคัญในการสนับสนุนการใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวมีความสุข 11) เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้ 12) ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน 13) โครงสร้างสายบังคับบัญชาในองค์กรมีความเหมาะสมและการปรับเปลี่ยนผลตอบแทนแต่ละครั้งเป็นไปอย่างเป็นธรรม 14) องค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และ 15) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติได้รับเกียรติและการนับถือเท่าเทียมตำแหน่งอื่น

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย แตกต่างกัน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์	ผลการทดสอบ
เพศ	ภาพรวม = 0.430 ด้านพฤติกรรม = 0.429 ด้านเจตคติ = 0.618	Independent Samples t- Test	ไม่แตกต่าง
อายุ	ภาพรวม = 0.322 ด้านพฤติกรรม = 0.156 ด้านเจตคติ = 0.633	One-way ANOVA	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	ภาพรวม = 0.005* ด้านพฤติกรรม = 0.025* ด้านเจตคติ = 0.004*	One-way ANOVA	แตกต่าง
สถานภาพ	ภาพรวม = 0.396 ด้านพฤติกรรม = 0.302 ด้านเจตคติ = 0.572	One-way ANOVA	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ภาพรวม = 0.278 ด้านพฤติกรรม = 0.222 ด้านเจตคติ = 0.413	One-way ANOVA	ไม่แตกต่าง
เงินเดือน	ภาพรวม = 0.002* ด้านพฤติกรรม = 0.007* ด้านเจตคติ = 0.002*	One-way ANOVA	แตกต่าง

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา และเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ความผูกพันต่อ องค์กร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.888	0.214		8.813	0.000*		
ปัจจัยจิตใจ (X_1)	0.214	0.068	0.250	3.161	0.002*	0.487	2.052
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.409	0.068	0.477	6.032	0.000*	0.487	2.052

R= 0.679, R Square= 0.461, Adjusted R Square= 0.455, Std. Error of the Estimate= 0.33387

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.679 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในระดับสูง และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R Square) เท่ากับ 0.461 หมายความว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 53.9 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา โดยค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.455 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.33387

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า 1) ค่าคงที่ (Constant) มีค่าเท่ากับ 1.888 หมายความว่า หากไม่มีปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน (ค่าเท่ากับ 0) บุคลากรในมหาวิทยาลัยจะมีความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 1.888 หน่วย 2) ปัจจัยจิตใจ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.214 แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = 0.002) แสดงว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่ปรับมาตรฐาน (B) เท่ากับ 0.409 แสดงให้เห็นว่า เมื่อปัจจัยค้ำจุนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.409 หน่วย และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. < .001) แสดงว่าปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปรับมาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีค่า Beta เท่ากับ 0.477 ซึ่งมากกว่าปัจจัยจิตใจที่มีค่า Beta เท่ากับ 0.25 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยจิตใจประมาณ 1.9 เท่า หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยค้ำจุน 1 หน่วยมาตรฐานจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยจิตใจ 1 หน่วยมาตรฐาน

ผลการตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ 0.487 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า VIF เท่ากับ 2.052 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

อภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติ ผลดังกล่าวเป็นไปได้เนื่องจากประการแรก ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดอาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของสถาบันการศึกษาที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน วชิราวุธวิทยาลัยเป็นสถาบันที่ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2453 ทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยิ่งรักลูกและเป็นที่ยอมรับในสังคม บุคลากรจึงรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีชื่อเสียงและมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัติ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมักทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ประการที่สอง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเป็นระเบียบและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันสูง การที่องค์กรมีลักษณะครอบครัวและให้การสนับสนุนบุคลากรในลักษณะของการดูแลที่ใกล้ชิด ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความอบอุ่นและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และประการที่สามในด้านพฤติกรรม บุคลากรแสดงความผูกพันผ่านการเต็มใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรและการรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ส่วนในด้านเจตคติ บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเชื่อว่าการตัดสินใจมาทำงานที่นี่เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัติ (2564) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะแสดงความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน

2. ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่าปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจเล็กน้อย ผลที่เกิดขึ้นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ประการแรก ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากนี้สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของวชิราวุธวิทยาลัย โดยเฉพาะในด้านปัจจัยจูงใจ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายและสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐฉิ จันทวงศ์ และกฤษฎา มุขัมหมัด (2564) ที่พบว่าความชัดเจนในเป้าหมายและการได้เห็นผลสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และประการที่สอง ในด้านปัจจัยค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความภูมิใจในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงธรรมชาติของอาชีพในสถาบันการศึกษาที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ สิริหทัยวรกิจ (2564) ที่พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากถือเป็นสัญญาณที่ดีสำหรับองค์กร เพราะแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิมงศา (2564) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการคงอยู่ในองค์กร

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันนั้น สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักจะมีใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรได้ลึกซึ้งมากกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีความ

ทำหายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญมากกว่า ซึ่งส่งผลให้รู้สึกว่าคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐวุฒิ จันทวงษ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2564) ที่พบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการที่บุคลากรที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทางเศรษฐกิจต่อความผูกพันของบุคลากร บุคลากรที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าไม่เพียงแต่มีความมั่นคงทางการเงินมากกว่า แต่ยังรู้สึกได้รับการประเมินคุณค่าจากองค์กรในระดับที่สูงกว่าด้วย ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการตอบแทนองค์กรมากขึ้น อีกทั้งการได้รับเงินเดือนที่สูงยังแสดงถึงการยอมรับในความสามารถและผลงาน ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญา หาดธรรม (2567) ที่พบว่ารายได้ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรของวชิราวุธวิทยาลัยที่ให้ความเท่าเทียมและดูแลบุคลากรทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค โดยไม่แบ่งแยกเพศหรืออายุ อีกทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและมีลักษณะครอบครัวทำให้บุคลากรทุกกลุ่มรู้สึกถึงความอบอุ่นและการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ มัทวัน เลิศวุฒิจิต (2564) ที่พบว่าในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พื้นฐานไม่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าวชิราวุธวิทยาลัยมีระบบการดูแลและพัฒนาบุคลากรที่ดีตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ทำให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวและสร้างความผูกพันได้อย่างรวดเร็ว ในขณะเดียวกัน บุคลากรเก่าก็ได้รับการดูแลและให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันตามระยะเวลาการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รมิตา ประวัตติ (2564) ที่พบว่าระยะเวลาการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันเมื่อองค์กรมีระบบการดูแลบุคลากรที่ดี

4. ปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทั้งสองสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปรับมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากกว่าปัจจัยจิตใจประมาณ 1.9 เท่า โดยปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์กเบิร์กที่อธิบายว่าปัจจัยจิตใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในบริบทของวชิราวุธวิทยาลัย บุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน และมีงานที่น่าสนใจทำหายความสามารถ จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่มอบโอกาสให้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธิมา เกิดสุข และดวงพร พุทธวงศ์ (2564) ที่พบว่าปัจจัยจิตใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการที่ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากกว่าปัจจัยจิตใจนั้นสามารถอธิบายได้จากลักษณะเฉพาะของสถาบันการศึกษา ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลสูง ได้แก่ ความภูมิใจต่ออาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องมีก่อนที่บุคลากรจะสามารถมุ่งเน้นไปยังปัจจัยจิตใจระดับสูงได้ โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาที่บุคลากรต้องการความมั่นคงและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา สอดคล้องกับการศึกษาของ พัศตราภรณ์ ธรรมสอน และมังกร หริรักษ์ (2567) ที่พบว่าปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลสำคัญต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา ดังนั้น ผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวมที่ต้องคำนึงถึงทั้งปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันการศึกษาที่ปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยจิตใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการความมั่นคงและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากการศึกษาปัจจัยคำจูนพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีเงินเดือนในช่วง 10,001-30,000 บาท ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนสูงกว่า การจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างแผนกเพื่อกระชับความสัมพันธ์ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมความผูกพันภายในองค์กรได้

2. ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรทุกระดับการศึกษาอย่างเท่าเทียม สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนให้การยอมรับและเห็นคุณค่าในผลงานของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจควบคู่ไปกับปัจจัยคำจูน แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลมากกว่า แต่ปัจจัยจูงใจก็มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทายและตรงกับความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

4. การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรจัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น กำหนดเวลาทำงานที่เหมาะสม และมีนโยบายที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว เช่น การลาหยุดพิเศษในโอกาสสำคัญของครอบครัว หรือการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้มีภาระครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่างค์กรใส่ใจในความเป็นอยู่และความสุขของพวกเขา

5. ผู้บริหารควรมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมายและทิศทางขององค์กร รวมถึงจัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

6. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ควรมีการพิจารณาปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลการตัดสินใจอยู่หรือออกจากองค์กรด้วย เช่น สภาพตลาดแรงงาน แนวโน้มทางเศรษฐกิจ การแข่งขันขององค์กรการศึกษา และนโยบายภาครัฐ ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในอนาคตควรควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างวชิราวุธวิทยาลัยกับสถาบันการศึกษาอื่นที่มีบริบทหรือลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาประเภทเดียวกันว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร อันจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสถาบัน และการพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในวชิราวุธวิทยาลัย โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมที่การวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถค้นพบได้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณรินณทิพ วงษ์สุนบุตรดา, ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์, และวิไลลักษณ์ เสรีตระกูล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่ม Gen-Y. *วารสารรามคำแหง ฉบับบัณฑิตวิทยาลัย*, 7(2) 1–13.
- ณัฐวุฒิ จันทพงษ์ และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16*. (1352–1363) มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ทิพย์ชนก เสนผดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- บุญชัย มูลธำ. (2556). *ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg*. jokernum.blogspot.com <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล, และพรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารวามัญทองแหวกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 169–192.
- พัสดราภรณ์ ธรรมสอน และมังกร หริรักษ์ (2567). ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(3), 413–427.
- มัทวัน เลิศวุฒิมงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. *วารสารศิลปการศึกษาวิจัย*, 10(1), 321–337.
- รมิตา ประวัตติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 9(1), 78–98.
- วิชุดา สร้อยสุด, เมธินี อินทร์บัว, จีรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคน้ำอ่าง, และโชติ บดีรัฐ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. *ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 6(5), 342–350.
- สุธิมา เกิดสุข และดวงพร พุทรวงค์. (2564). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 333–344.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *วารสารร้อยแก่นสาร*, 4(1), 32–46.
- อภิญา หาญธรรม. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ.
- Chaichumkhun, J. (2021). หัวไม่แล่น เรียนไม่ไหว ปัญหาที่นักเรียนกลับมาเผชิญหลังเรียนออนไลน์อีกครั้งในช่วงวิกฤต. *The Matter*. <https://thematter.co/quick-bite/online-study-again/132190>

References

- Armstrong, M. (2014). *Human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page Limited.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). Harper and Row.

คณะผู้เขียน

กীরติญา แก้วกล้า

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
ที่อยู่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail: keeratiya.k@ku.th

ศุภฤกษ์ สุขสมาน

รองคณบดีฝ่ายบริหารยุทธศาสตร์และพัฒนากายภาพ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
ที่อยู่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
e-mail: fbussrs@ku.ac.th