

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่
FACTORS AFFECTING STAFF ENGAGEMENT TOWARDS VACHIRALAI SCHOOL,
CHIANG MAI PROVINCE

สโรชิน เวชกิจ* และตุลยา ตูลาติลิก**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 78 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (F-test) และวิเคราะห์ข้อมูลตารางไขว้ (Cross-Tabulation)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.41 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) ระหว่าง 1 – 5 ปี มีระดับตำแหน่งเป็นครูระดับมัธยมศึกษา มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ด้านระเบียบปฏิบัติในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ด้านคุณภาพชีวิตมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงาน ด้านโอกาส และด้านรางวัล ตามลำดับ ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

ABSTRACT

The study on the factors affecting the commitment of personnel to Wachiralai School in Chiang Mai province aims to examine the factors that influence the commitment of personnel to Wachiralai School in Chiang Mai province and to determine the level of commitment of personnel to Wachiralai School in Chiang Mai province. The study used a sample group of personnel working at Wachiralai School in Chiang Mai province, with a sample size of 78 individuals. A questionnaire was used as a data collection tool. The

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

statistical methods employed in the study included descriptive statistics, percentages, one-way ANOVA (F-test) for variance analysis, and crosstabulation for data analysis.

The study found that the majority of respondents were female. The most common age group was between 31 and 40 years old. The highest level of education was a bachelor's degree. The majority of respondents had a work experience (tenure) of 1 to 5 years. The most common position level was secondary school teacher. Regarding monthly salary between 15,001 and 20,000 baht. The study results regarding the factors affecting organizational commitment of personnel showed that the average scores for all six dimensions were at an agreeable level. When looking at each dimension individually, it was found that the factor with the highest average score was the organizational practices dimension, followed by the personnel dimension. The factors with slightly lower average scores were quality of life, job dimension, opportunities dimension, and rewards dimension.

The study results regarding the level of commitment found that the overall organizational commitment of personnel was at a high level. When considering each dimension separately, the dimension with the highest average score was the belief and acceptance of organizational goals and values, followed by the intention to maintain organizational membership. The dimension with a slightly lower average score was the willingness and readiness to put forth maximum effort for the benefit of the organization.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความพร้อมในการปฏิบัติงานเชื่อมโยงภาระงานต่าง ๆ ในแต่ละส่วนงาน รวมถึงมีคุณลักษณะที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญและได้รับความสนใจจากทั้งนักวิชาการและนักบริหารอย่างมากในปัจจุบันนี้ เรียกว่า “ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)” (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ด้วยการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความผูกพัน ความพึงพอใจ ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะให้ความร่วมมือกับการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่องค์กรจะต้องใส่ใจดูแลและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน (อังคณา หลักฐาน, 2555)

โรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2544 โดยเริ่มแรกมีนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 110 คนและระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 99 คน รวมมีนักเรียนทั้งหมด 209 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 23 คน ต่อมาโรงเรียนได้มีการขยายพื้นที่และอาคารเรียนเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันมีนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาจำนวน 291 คนและระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 738 คน รวมมีนักเรียนทั้งหมด 1,029 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 78 คน โดยย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2566 โรงเรียนมีอัตราจำนวนนักเรียนและบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงไม่มากนัก กล่าวคือปัจจุบันโรงเรียนอยู่ในช่วงเติบโตอย่างคงที่ แผนปฏิบัติการในโรงเรียนวชิราลัยมีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหารและโครงสร้างองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับองค์กรและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งได้รับผลตอบรับที่ดีมาโดยตลอด ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

โรงเรียนวชิราลัยนั้นมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างดี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ.2561-2563 นับได้ว่าการลาออกของพนักงานมีอัตราที่ต่ำมาโดยตลอด ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2564 ที่ผ่านม้อัตราการลาออกมีค่าสูงที่สุดในรอบ 6 ปี โดยอัตราการลาออกอยู่ที่ 5.68% หลังจากปีดังกล่าวจำนวนบุคลากรได้ลดลงเรื่อย ๆ อย่างมีนัยยะ จากสภาพการแข่งขันที่มีเพิ่มมากขึ้นของสถาบันการศึกษาในปัจจุบันทั้งการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษารัฐบาลและสถาบันการศึกษาเอกชน เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาเอกชนด้วยกัน ซึ่งเป็นนัยยะสำคัญในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องดำเนินการเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ

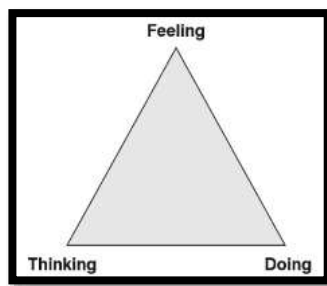
ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรและระดับความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งสามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรสถาบันศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของ Kahn (1990) ทำการศึกษาในเรื่องของความผูกพันในงานโดยใช้ทฤษฎีเงื่อนไขทางจิตวิทยา (Psychological Condition Theory) ใช้วิธีการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญ โดยพบว่าเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันอยู่ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกว่ามีสิ่งที่มีความหมายอย่างไรต่อตนเอง (Psychological Meaningfulness) 2) ความรู้สึกว่ามีความปลอดภัย (Psychological Safety) และ 3) ความรู้สึกว่ามีความพร้อมที่จะทำ (Availability) บุคคลจะเข้าไปแสดงบทบาทใด ๆ เมื่อเขารู้สึกว่ามีความพร้อมทางกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ในการทำงานนั้น โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงานตามบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่จะแสดงออกลักษณะทางกายภาพ ลักษณะการรับรู้ และลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ โดยมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์กร

แนวคิดของ Cook (2008) ได้กล่าวว่า ความผูกพันเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดของพนักงาน (Thinking) หรือสิ่งที่พนักงานคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับองค์กรของตนเอง องค์กรมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับพวกเขา และความคิดนั้นจะส่งผลต่อไปยังอารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน (Feeling) และส่งผลต่อพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงออก (Doing) ต่อองค์กร



รูปที่ 1 แนวคิดความผูกพันขององค์กร Cook (2008)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้กล่าวว่า ความคิดด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร โดยบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้แก่องค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของ บริษัท Aon Hewitt (2013) ที่ได้วัดความผูกพันของพนักงาน โดยกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรจากประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังต่อไปนี้ 1) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัย และสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 2) ด้านงาน (Work) ประกอบด้วย การเปิดโอกาสหรือความเป็นอิสระแก่พนักงาน ความรู้สึกการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และภาระงาน 3) ด้านบุคลากร (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำ ผู้นำมีวิธีการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการช่วยเหลือดูแลพนักงาน และการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 4) ด้านโอกาส (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสในการประกอบอาชีพ และการเรียนรู้และการพัฒนาในงาน 5) ด้านระเบียบปฏิบัติในองค์กร (Company Practice) ประกอบด้วย การสื่อสารภายในองค์กร ความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของพนักงานในองค์กร กระบวนการและทรัพยากรในการทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญที่ลูกค้า นวัตกรรม และการจัดคนเข้าทำงานและการบริหารคนเก่ง และ 6) ด้านรางวัล (Total Rewards) ประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และการให้ความสำคัญกับพนักงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 78 คน โดยแบ่งตามประเภทงานออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารศึกษา (จำนวน 3 คน) ฝ่ายผู้สอนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จำนวน 68 คน) และฝ่ายบุคลากร (จำนวน 7 คน)

การเก็บรวบรวมข้อมูล : การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 78 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา : เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบให้เลือกราคาตอบ (Close-ended Question) ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตามแนวคิดของบริษัท Aon Hewitt (2013) ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะแสดงออกมาจากทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ตามแนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982) และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย 1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายและแปลความหมายของข้อมูล 2) การวิเคราะห์ข้อมูลตารางไขว้ (Cross-Tabulation) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ขององค์กร

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.41 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.46 ระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.46 มีระยะเวลาการทำงาน (อายุงาน) ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 มีระดับตำแหน่งเป็นครูระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.28 ผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 4.14$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ด้านระเบียบปฏิบัติในองค์กร ($\bar{x} = 4.25$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบุคลากร ($\bar{x} = 4.24$) ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{x} = 4.19$) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงาน ($\bar{x} = 4.10$) ด้านโอกาส ($\bar{x} = 4.10$) และด้านรางวัล ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ ผลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรของบุคลากรพบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ ($\bar{x} = 4.28$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ด้านความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.10$) ตามลำดับ

การอภิปรายผลการศึกษา

จากโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร หรือ Aon Hewitt's Engagement Model (2013) ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพชีวิต 2) ด้านงาน 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านโอกาส 5) ด้านระเบียบปฏิบัติในองค์กร และ 6) ด้านรางวัล จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ในระดับที่เห็นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับต่อตระกูล อุดม (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก และผลการศึกษาของณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในภาพรวมระดับมากด้วยเช่นกัน

โรงเรียนมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยย่อยรายด้านระเบียบปฏิบัติในองค์กรที่บุคลากรโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมาเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของต่อตระกูล อุดม (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารได้แจ้งความเคลื่อนไหวในงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบเสมอ เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของครูและบุคลากร

ทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่าความผูกพันของครูและบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างและแนวทางการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนวชิราลัย จังหวัดเชียงใหม่ ที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ บริษัท Aon Hewitt (2013) ที่ได้นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ โดยเมื่อเกิดความผูกพันบุคลากรจะแสดงออกทางพฤติกรรมที่ประกอบด้วย 1) การพูดถึงองค์กรในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงบุคคลภายนอกองค์กร 2) บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ไม่มีความต้องการที่ย้ายงานหรือเปลี่ยนงาน และ 3) บุคลากรมีความพยายามและทุ่มเท เพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเอง และผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Gubman (1998) ที่ได้กล่าวว่า ค่านิยมและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่พนักงานมีค่านิยมและเป้าหมายของตนเองไปในทิศทางเดียวกับองค์กร โดยจะส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจปฏิบัติงานได้เต็มอย่างความสามารถหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรระดับที่เห็นด้วย จะส่งผลต่อผลลัพธ์ของความผูกพัน (Engagement Outcome) ในองค์กร

การศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกด้าน ทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1991) ที่ได้กล่าวว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในส่วนในระดับตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของณิชาพันธ์ ศิริกุลสถิตย์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์แตกต่างกัน และผลการศึกษาของลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่พบว่า ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม ด้านรางวัลอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของท่าน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน หรือโรงเรียนควรมีการจัดทำ Job Description บอกขอบเขตลักษณะของงาน แจงรายละเอียดของงานและความรับผิดชอบในหน้าที่นั้น ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้ทั่วถึงทุกคน ให้ความเชื่อมั่นว่าทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน มีการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดีต่าง ๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน และการให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรก็ถือเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกความผูกพันที่ดีจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่องค์กร
2. การเปิดช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรอย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับตำแหน่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน เป็นกลไกสำคัญในกาปฏิบัติงาน และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จของการดำรงอยู่ของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนที่ดี

บรรณานุกรม

- ณิชนันท์ ศรีกุลสถิตย์. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์*. สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2403/1/57252362.pdf>
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัยการวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ลูกน้ำ เจนหัดพล. (2564). *ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. สืบค้นจาก <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=420&group=20>
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/121579/93476/319108>
- อินทร ปันทา, พิศุทธิ์ อุดร, และกัญญาณัฐ อวารณ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์*. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Aon Hewitt. (2013). *2013 Trends in Global Employee Engagement*. Retrieved from https://www.aon.com/attachments/human-capital-consulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Highlights.pdf
- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance Through Staff Satisfaction*. London: Kogan Page.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.