การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

A Study of Organizational Commitment of Personnel Faculty of Education, Silpakorn University

Received: August 27, 2025
Revised: January 7, 2026
Accepted: February 11, 2026

กันยารัตน์ เมืองแก้ว*
Kanyarat Muangkaew
วชิระ จันทราช**
Vachira Jantarach

บทคัดย่อ

ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตาม การศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีกลุ่มตัวอย่างระดับสายสนับสนุนเท่านั้น งานวิจัยนี้จึงจะสำรวจปัจจัยความผูกพันในบุคลากรทุกประเภทโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรจำนวน 108 คน ซึ่งกำหนดขนาดจากสูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นทำการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการเลือกจากผู้ที่มีความสมัครใจในการให้ข้อมูล เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) การพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) บรรยากาศการทำงาน 2. บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = .23)

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Assistant Professor Dr., Department of Psychology and Guidance, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand
**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการสอนภาษานานาชาติ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Assistant Professor Dr., Department of International Language Teaching, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail Address: s.kanyarat@gmail.com

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ บุคลากร/ มหาวิทยาลัย

Abstract

Organizational commitment drives staff to dedicate their capabilities toward institutional development wholeheartedly; however, a study focused solely on the support staff of an institution, the Faculty of Education at Silpakorn University. This study aspires to extend the investigation to encompass all staff types. It aimed to 1) study the components of organizational commitment among the institution's staff, and 2) examine the level of organizational commitment among the staff. With the size determined by Krejcie and Morgan's (1970) formula, the samples, selected by the purposive sampling technique, consisted of 108 academic and support staff members. The instruments included interviews, document analysis, and an organizational commitment questionnaire. Statistics for data analysis included percentages, mean, standard deviation, and the questionnaire's reliability. The findings were as follows. Experts agreed that the components of organizational commitment among the staff comprise five elements: (1) acceptance of the organizational goals and values; (2) loyalty to the organization; (3) personal development and job advancement; (4) compensation and welfare; and (5) working atmosphere. The staff reported the highest level of organizational commitment (M = 4.67, S.D. = .23).

Keywords: Organizational/ Engagement Personnel/ University

บทนำ

ในระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และปัญญา การพัฒนาองค์กรมีแนวโน้มพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าสินทรัพย์ทางกายภาพหรือเทคโนโลยี งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นอย่างสม่ำเสมอว่าแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การสรรหาอย่างเป็นระบบ การฝึกอบรมและพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการบูรณาการความต้องการของพนักงานเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ขององค์กรในเชิงบวก อาทิ อัตราการลาออกของพนักงานที่ลดลง ระดับผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และผลตอบแทนทางการเงินที่เหนือกว่า (Huselid, 1995; Marthalia, 2022) หลักฐานเชิงประจักษ์ยังชี้ให้เห็นว่าระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีส่วนโดยตรงต่อการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร (Combs et al., 2006) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเพิ่มความแข็งแกร่งด้านความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (Barney and Wright, 1998; Becker, Huselid, and Ulrich, 2025)

แม้ว่าจะมีหลักฐานสนับสนุนดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่กลไกที่อธิบายว่าแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรอย่างไรยังไม่ได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดเชิงอธิบายที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งได้รับการกล่าวถึงในวรรณกรรมคือ “ความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งสะท้อนถึงความผูกพันทางจิตวิทยาของบุคลากรต่อองค์กร รวมถึงความเต็มใจในการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เวลา และความเชี่ยวชาญเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Steers, 1977; Allen and Meyer, 1990; Woodruffe, 2006) งานวิจัยก่อนหน้าระบุว่า แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการหล่อหลอมการรับรู้ของบุคลากรในด้านความยุติธรรม การสนับสนุน และการมีส่วนร่วม (Shariff et al., 2024) ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังได้รับการยืนยันว่ามีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่สำคัญ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร การทำความเข้าใจว่าเหตุใดและอย่างไรแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง งานวิจัยในบริบทของมหาวิทยาลัยไทย ได้แก่ อินทร ปันทา และคณะ (Punta et al., 2020) และ บุญธรรม หรรษาพนิช และคณะ (Harnphanich et al., 2023) พบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และได้ระบุปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป การใช้ศักยภาพของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน และโครงสร้างขององค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่การระบุระดับหรือปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ขององค์กร

สำหรับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร งานวิจัยที่ผ่านมาของ ปลีลา ศักดิ์สิริชัย และสงวน อินทร์รักษ์ (Saksirichai & Inrak, 2024) ได้ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน แต่ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์หลักในการขับเคลื่อนพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนาองค์กรอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร การคงอยู่ของบุคลากร และการสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนความหมาย แนวคิดทฤษฎี องค์ประกอบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกและรับรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่

เหนียวแน่น ซื่อสัตย์ จงรักภักดี เต็มใจที่จะอุทิศตน เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมถึงมีความต้องการในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Mowday, Porter, and Steers, 1982; Steers, 1977; Woodruffe, 2006)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นที่นิยมและทำวิจัยในวงกว้างมาเป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร ได้ดังนี้

ตารางแสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

ผู้วิจัย/ องค์ประกอบ	Buchanan (1974)	Steers (1977)	Allen and Meyer (1990)	Gubman (2003)	Hewitt Associates (2003)	International Survey Research: ISR (2004)
ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร ยอมรับในค่านิยมเป้าหมายขององค์กร	✓	✓	✓			✓
ความเกี่ยวโยงกับองค์กร ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	✓	✓			✓	✓
ความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร	✓	✓	✓		✓	✓
ความต่อเนื่องในการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับ			✓	✓		
คุณค่าและความรับผิดชอบในการทำงาน				✓		
ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน				✓		
การพูดในทางบวกเกี่ยวกับองค์กร					✓	

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น เมื่อพิจารณาร่วมกับบริบทของคณะศึกษาศาสตร์ จึงได้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) การพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) บรรยากาศการทำงาน

สำหรับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นแนวคิดสำคัญในการต่อยอดสู่การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดย Maslow (1970) อ้างถึงใน จารุณี ทับทิมทอง (Tuptimthong, 2022) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน เพื่อการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่พักอาศัย ยารักษาโรค รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคง และปลอดภัยทางกายภาพ และความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม และการคุ้มครองจากผู้อื่น ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว

3) ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการความรัก ความผูกพันที่จะให้และรับความรักจากผู้อื่น หากมนุษย์เกิดความปลอดภัยมั่นคงในการทำงานและในชีวิตแล้ว มนุษย์มักต้องการมีเจ้าของและเป็นเจ้าของความรักรูปแบบต่าง ๆ

4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเพิ่มสถานภาพของตน การเห็นคุณค่า ความนับถือตนเอง ชื่นชม มีความภูมิใจจากการบรรลุสำเร็จของงาน รู้สึกมั่นใจในความสามารถของตน และได้รับความสำคัญจากผู้อื่น

5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นขั้นสูงที่สุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory) โดย Herzberg (1959) อ้างถึงใน เบญญา วิบูลย์จันทร์ (Vibulchan, 2017) ได้ทำการศึกษาถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และเหตุการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นทุกข์ในการทำงาน จากนั้นจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ 2 ประการ ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจที่ต้องการก้าวหน้าต่อไปในระดับสูงขึ้น เช่น การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความสำเร็จ เป็นต้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่มักก่อให้เกิดความสนใจที่จะทำงาน โดยจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจให้ดีขึ้น เช่น นโยบาย การบริหารขององค์การ เทคนิคการจัดการ ความสัมพันธ์ระหวางบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ค่าตอบแทน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนให้เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการภายใน เช่น ความต้องการพื้นฐานเพื่อการดำรงอยู่ ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพแห่งตนเพื่อความสำเร็จ และความต้องการภายนอก เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่สมัครใจให้ข้อมูล จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่สมัครใจให้ข้อมูล จำนวน 108 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% จากนั้นทำการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการเลือกจากผู้ที่มีความสมัครใจในการให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสาร โดยใช้แบบวิเคราะห์เอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามปลายเปิดทำการสัมภาษณ์โดยไม่ชี้นำผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ศึกษา และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างชัดเจน ในรอบที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด รอบที่ 2 ที่ได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดในรอบที่ 1 แบบสอบถามปลายปิด รอบที่ 3 ที่ได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายปิด รอบที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบโครงร่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านความผูกพันต่อองค์กรและจิตวิทยา โดยทำการตรวจพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างข้อคำถามและนำให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งได้แบบสอบถามที่มีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม (Item-total correlation) แล้วตัดข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.2 จำนวน 2 ข้อ จึงเหลือข้อคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ สำหรับค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ .837

สำหรับแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน สถานภาพการทำงาน สายงานในปัจจุบัน ตำแหน่งที่ได้รับ และส่วนงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบวัดของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 6 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด และไม่เห็นด้วยเลย แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านบรรยากาศการทำงาน จำนวน 18 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1.1 เกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จากนั้นทำการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและสร้างคำถามปลายเปิดตามเทคนิคเดลฟาย

1.3 นำคำถามปลายเปิด (รอบที่ 1) และแบบสอบถามปลายปิด (รอบที่ 2 และรอบที่ 3) มาใช้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารคณะ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าส่วนงาน จำนวน 20 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษา โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด 3 รอบ เมื่อได้ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงร่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบโครงร่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านความผูกพันต่อองค์กรและจิตวิทยา จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยมีผู้ช่วยวิจัยในการแจกแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ช่วยวิจัยมีความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยนำ

แบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 108 ฉบับคิดเป็น 100% เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพของแบบวิเคราะห์เอกสารด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของแบบสอบถามปลายปิดตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 และรอบที่ 3 โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการคำนวณค่าทางสถิติ ค่ามัธยฐาน (Median) ที่ระดับ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ที่ระดับน้อยกว่า 1.50

1.4 การตรวจสอบโครงร่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน สถานภาพการทำงาน สายงานในปัจจุบัน ตำแหน่งที่ได้รับ และส่วนงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) การพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) บรรยากาศการทำงาน

1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมซ้ำ จำนวน 3 รอบ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

องค์ประกอบ	Median	Interquartile Q3 – Q1	ระดับความเห็น	ความสอดคล้อง
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านบรรยากาศการทำงาน	5.0	0	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน มีความเห็นที่สอดคล้องว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านบรรยากาศการทำงาน

1.3 ผลการตรวจสอบร่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับร่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

องค์ประกอบ	M	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.90	.31	มากที่สุด
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.85	.37	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.85	.37	มากที่สุด
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.80	.41	มากที่สุด
ด้านบรรยากาศการทำงาน	4.75	.55	มากที่สุด
รวม	**4.83**	**.16**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเกี่ยวกับโครงร่างองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.83, S.D. = .16) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.90, S.D. = .31) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.85, S.D. = .37) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.80, S.D. = .41) และด้านบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.75, S.D. = .55)

2. ผู้วิจัยได้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ดังนี้

2.1 การนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน อายุงาน สถานภาพการทำงาน สายงานในปัจจุบัน และตำแหน่งงาน รายละเอียดดังนี้

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 73 คน (67.59%) เพศชาย 35 คน (32.41%)

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-50 ปี โดยแบ่งเป็น อันดับที่หนึ่งช่วงระหว่างอายุ 31-40 ปีจำนวน 44 คน (40.74%) อันดับที่สองช่วง 41-50 ปี 36 คน (33.33%) อันดับต่อมาได้แก่ ช่วง 51-60 ปี 14 คน (12.97%) ช่วง 21-30 ปี 9 คน (8.33%) อายุน้อยกว่า 20 ปี 3 คน (2.78%) และอายุมากกว่า 60 ปี 2 คน (1.85%)

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 50 คน (46.29%) อันดับรองลงมาได้แก่ปริญญาตรี 34 คน (31.48%) ปริญญาโท 20 คน (18.52%) มัธยมศึกษาตอนปลาย 2 คน (1.85%) และในลำดับที่ห้ามีจำนวนเท่ากัน ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ลำดับละ 1 คน (0.93%)

ด้านส่วนงาน อันดับหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างสังกัดภาควิชาจำนวน 53 คน 49.07% อันดับสองสำนักงานคณบดี 18 คน (16.67%) อันดับรองลงมาได้แก่ โรงเรียนสาธิต มัธยมศึกษา 12 คน (11.11%) โรงเรียนสาธิตปฐมวัยและประถมศึกษา 10 คน (9.26%) สำนักงานโรงเรียนสาธิตปฐมวัยและประถมศึกษาหกคน (5.56%) สำนักงานโรงเรียนสาธิต มัธยมศึกษา 5 คน (4.63%) และลำดับสุดท้ายหลักสูตรสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ 4 คน (3.70%)

ด้านอายุงาน กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 30 คน (27.78%) อันดับสองมีช่วงอายุงาน 11-15 ปี 28 คน (25.93%) อันดับที่สามและสี่ได้แก่ช่วงอายุงาน 6-10 ปี 27 คน (25.00%) และช่วงอายุงานไม่เกิน 5 ปี 23 คน (21.29%) ตามลำดับ

ด้านสถานภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งเป็นสี่กลุ่มโดยกลุ่มที่มีจำนวนมากมากที่สุด คือ พนักงานประจำจำนวน 98 คน (90.74%) ทั้งนี้เป็นกลุ่มที่มีรวมกันทั้งบุคลากรฝ่ายวิชาการและสายสนับสนุน อันดับสองได้แก่ลูกจ้างชั่วคราว 5 คน (4.63%) อันดับต่อมาได้แก่พนักงานชั่วคราว 4 คน (3.70%) และลูกจ้างประจำ 1 คน (0.93%)

ด้านสายงานในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการจำนวน 80 คน (74.07%) อันดับต่อมาคือ สายสนับสนุน 28 คน (25.93%) สำหรับบุคลากรสายวิชาการแบ่งได้เป็นสี่กลุ่มย่อยโดยอันดับหนึ่งได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ 47 คน (60.26%) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 19 คน (24.36%) รองศาสตราจารย์ 11 คน (14.10%) และตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 คน (1.28%) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนแบ่งได้เป็นสองกลุ่มตำแหน่งอันดับหนึ่งได้แก่ กลุ่มปฏิบัติการระดับปฏิบัติการ 23 คน (76.67%) และกลุ่มปฏิบัติการระดับชำนาญการ 7 คน (23.33%)

2.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าระดับ และอันดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าระดับ และอันดับที่ของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง (n=108)			
	M	S.D.	ค่าระดับ	อันดับที่
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.68	.44	มากที่สุด	2
2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.62	.49	มากที่สุด	4
3. ด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.67	.61	มากที่สุด	3
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.77	.52	มากที่สุด	1
5. ด้านบรรยากาศการทำงาน	4.60	.61	มากที่สุด	5
รวม	**4.67**	**.23**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = .23)

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

อันดับที่ 1 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.77, S.D. = .52)

อันดับที่ 2 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.68, S.D. = .44)

อันดับที่ 3 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = .61)

อันดับที่ 4 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.62, S.D. = .49)

อันดับที่ 5 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.60, S.D. = .61)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารคณะ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าส่วนงาน พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) การพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ 5) บรรยากาศการทำงาน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ สามารถอภิปรายได้ว่า องค์ประกอบด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเชื่อถือและยอมรับในคณะผู้บริหาร รวมถึงนโยบายต่าง ๆ ของคณะที่ได้กำหนดขึ้น โดยบุคลากรจะมีความเห็นที่สอดคล้อง พร้อมให้การสนับสนุนและปฏิบัติงานตามนโยบาย เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะที่ได้รับ โดยพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานของคณะมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ (Mowday, Poter, and Steers, 1979) องค์ประกอบด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ศรัทธาและให้คุณค่าต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความหมายและความสำคัญต่อองค์กร จึงแสดงออกด้วยการตั้งใจปฏิบัติงาน เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญธิภา แก้วแสง (Kaewsang, 2015) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงานของตน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานและความมั่นคงในงานได้ นอกจากนี้การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ย่อมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (Thamviriyavong, 2019) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยการพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง องค์ประกอบด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรับรู้ถึงการได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยบุคลากรมักจะประเมินถึงความพึงพอใจและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการคงอยู่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัสสร ระงับภัย (Ranguppai, 2017) ที่ศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และองค์ประกอบด้านบรรยากาศการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมถึงความเป็นกันเองและเป็นกัลยาณมิตรในการทำงานของตนเองกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร สอดคล้องกับ

งานวิจัยของภัคภร อินทรำพรรณ และคณะ (Inrarumpun et al., 2023) ที่ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความผูกพันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.77, S.D. = .52) และด้านที่น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับรายด้านทุกด้าน คือ ด้านบรรยากาศการทำงาน (M = 4.60, S.D. = .61) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า ความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.67, S.D. = .23) สะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคลากรมีคุณสมบัติอันสำคัญต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถยอมรับในนโยบาย เป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเสียสละและเต็มใจในการปฏิบัติงาน พยายามและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถรับผิดชอบและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น (Mowday, Poter and Steers, 1979) ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์จึงเป็นสิ่งที่สามารถชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ (Steers, 1997) สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี E.R.G. (E.R.G. Theory) ของ Alderfer (1972) ที่กล่าวว่า ความต้องการเกี่ยวข้องกับ 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านความพึงพอใจ (Satisfactions) และความต้องการ (Desires) ที่เป็นสภาวะอารมณ์ที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าความต้องการของมนุษย์มี 3 ประเภท ที่นำไปสู่ความพึงพอใจ ได้แก่ ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรของคณะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, 1959 (Herzberg’s Two Factor Theory) ที่ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งที่บุคลากรต้องการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถสรุปเป็นปัจจัยหลัก ๆ 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจที่ต้องการก้าวหน้าต่อไป เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้พัฒนาตนเองจากการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสร้างสรรค์ ท้าทาย เป็นต้น และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่มักทำให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะทำงาน โดยจะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจให้ดีขึ้น เช่น นโยบาย การบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของปวันรัตน์ ตะริดโน และวันทนา เนาว์วัน (Taridno and Naowan, 2023) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรในลักษณะของการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี แสงสว่าง และปิยนุช รัตนกุล

(Sangsawang and Rattanakul, 2017) ที่ศึกษาความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด และเหตุผลที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ครอบคลุมทั้งด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านบรรยากาศการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

2. แม้ว่าบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึกโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันองค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เปิดสอนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

References

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Heeds in Organizational Settings.* New York: Free Press.

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology, 63,* 1-8.

Becker, B., Huselid, M. A., and Ulrich, D. (2025, July 2). *Making HR a Strategic Asset*. ResearchGate. https://www.researchgate.net

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, *19*(4), 533-546.

Combs, J. G., Liu, Y., Hall, A., and Ketchen, D. (2006). How Much do High-Performance Work Practices Matter?: *A Meta-Analysis of Their Effects on Organizational Performance. Personnel Psychology, 59*(3), 501-528.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work.* New York: John Wiley and Sons.

Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *The Academy of Management Journal, 38*(3), 635-672.

Inrarumpun, P., Thungwha, S., Siriwong, T., and Kualtes, T. (2023). Organizational Climate and Work Motivation Affecting Organizational Engagement of Employees at a Fitness Brand in Thailand. *Journal of Value Chain Management and Business Strategy, 2*(3), 41-53. (in Thai)

Kaewsang, T. (2015). *The Relationships between Organizational Commitment and Organizational Loyalty of the Staffs Nongpho Ratchaburi Dairy Cooperative Limited (Under the Royal Patronage*), [Master's thesis]. Silpakorn University. (in Thai)

Marthalia, L. (2022). The Importance of Human Resources Management in Company. *Journal of World Science, 1*(9), 700-705.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality.* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-227.

Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1982). *Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism, and Turnover*. New York: New York Academic Press.

Ranguppai, S. (2017). The Relationship between Satisfaction and Organizational Commitment to the Welfare of the Employees of Glory Kan Co., Ltd. *Journal of MCU Peace Studies Special, 5,* 170-181. (in Thai)

Saksirichai, P., and Inrak, P. (2024). The Organizational Commitment Development of Supporting Officer in Silpakorn University. *Journal of MCU Philosophy Review, 7*(1), 64-74. (in Thai)

Sangsawang, S., and Rattanakul, P. (2017). The Study of Mahidol University Staff's Expectation and Organization Engagement. *Journal of Professional Routine to Research, 4*, 56-66. (in Thai)

Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, California: Goodyear.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46-56.

Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.

Taridno, P., and Naowan, W. (2023). Organizational Commitment of Personnel in the Faculty of Management Science Ayutthaya Rajabhat University. *Journal of Management Science Review, 25*(3), 15-25. (in Thai)

Thamviriyavong, P. (2019). The Guide to Develop Employee Engagement in Organization. *Dusit Thani College Journal, 13*(2), 493-504. (in Thai)

Tuptimthong, J. (2022). *The Needs for the Development of Essential Skills for Working and Living in Digital Age of Working-Age People in Bangkok and its Suburban Areas*. [Master's Individual Study]. Dhurakij Pundit University. (in Thai)

Vibulchan, B. (2017). *Factors Influencing the Retention of Village Health Volunteers in Bangkok Metropolitan Region*. [Master's thesis]. Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)

Woodruffe, C. (2006). Employee Engagement: The Real Secret of Winning a Crucial Edge Over Your Rival. *Resource Magazine*, 19-22.