

# ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## Factors related to organizational commitment of personnel In Faculty of education, Chiang Mai University

อินทร ปันทา<sup>1</sup>, พิศุทธิ์ อุดร<sup>1</sup>, กัญญาณัฐ อวารณ์<sup>1</sup>  
Intorn Punta<sup>1</sup>, Pisuth Udorn<sup>1</sup>, Kanyanat Arworn<sup>1</sup>

Received: 15 April 2020 ; Revised: 2 June 2020 ; Accepted: 12 June 2020

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรและ 2) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากรจำนวน 185คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในแต่ละด้านโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 คือ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และด้านลักษณะและโครงสร้างองค์กร โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร คือ ประสบการณ์ในการ

<sup>1</sup> พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

<sup>1</sup> Gov. official, Faculty of Education, Chiang Mai University

ทำงาน และโครงสร้างองค์กร โดยสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนความผูกพันในองค์กรได้ 42.25 %

**คำสำคัญ:** ความผูกพันในองค์กร, ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

**Abstract**

This research was 1) to study the organizational commitment of personnel and 2) to study the factors related to organizational commitment of personnel. The sample used included 185 subjects by stratified random sampling. The research tool was the questionnaires about the factors related to the personnel’s organizational commitment. Statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, and standard deviation and multiple regression analysis.

The findings reveal that 1) The organizational commitment in general had the mean at most level. The desire to maintain organizational membership had the highest mean at most level, followed by willingness to devote to and try their best for the organization’s benefits with mean at most level. 2) The factors related to organizational commitment significance level at .01 are working experience, nature of work and organizational structure. The work experience and organizational structure can predict variance of the commitment in the organization 42.25%.

**keywords:** Organizational Commitment, Factors related to Organizational Commitment

**บทนำ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นองค์กรหนึ่งภายใต้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เป็นนิติบุคคลมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ มีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาในระดับ

อุดมศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ให้มีคุณภาพ 2) เสริมสร้างและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้และศาสตร์ การสอนแนวใหม่ 3) ผลิตและ ถ่ายทอดงานวิจัย นวัตกรรม การเรียนรู้ ศาสตร์การสอนแนวใหม่เพื่ อยกระดับคุณภาพการศึกษา 4) ให้ บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อตอ บสนองความต้องการของสังคมและ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาน ศึกษาในระดับท้องถิ่นและประเทศ 5) ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของท้องถิ่นและประเทศไทย 6) บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 7) ดำเนินงานโรงเรียนสาธิตฯ ให้มี ความเป็นเลิศเพื่อสนับสนุนพันธกิจ ของคณะศึกษาศาสตร์ ไปพร้อมกับการ ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพ และเป็นพลเมืองโลกที่ดีบนพื้นฐาน ความเป็นไทยและเป็นผู้มีความ รู้คู่คุณธรรม (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560)

การขับเคลื่อนพันธกิจ ของคณะศึกษาศาสตร์ จำเป็นต้อง อาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความ

สามารถ และมีความผูกพันใน องค์กรจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของคณะศึกษา ศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ตั้งนั้น ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นด้วง ซึ่งความสำเร็จในการดำเนินงานของ องค์กร บุคลากรมีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมสามารถ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ทำให้คณะศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มี ความเจริญก้าวหน้า นำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายการ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่ม ขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจน มีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ จึง เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา องค์กรอย่างยั่งยืนคณะศึกษา ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาบุคลากร ดังกล่าว จึงได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ของแผน พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ 6: บริหารจัดการ

ด้วยหลักธรรมาภิบาล (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น คณะผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และถือเป็นหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้มีความรู้สึก ผูกพันรักองค์กรและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นบุคลากร สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 223 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาบุคลากร จำนวน 185คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ประเภทตำแหน่งงานเป็นชั้นภูมิ

## ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

1.1 ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความ

เชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การพิจารณาความดีความชอบขององค์กร ทัศนคติ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและทัศนคติที่มีต่อองค์กร

1.3 ตัวแปรด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

## 2. ตัวแปรตาม ได้แก่

ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี 3 องค์ ประกอบคือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบ สอบ ถาม บั จ จั ย ที่ สัม พันธ์ กับ ความ ผูก พัน ใน องค์กร ของ บุ ค ล ล ก ร โดย มี ขั น ตอ น การ ส ร ้าง และ พ ั ฒ น า ด ัง นั ้

1. ศี ก ขาว ี เ ค ร าะ ห์ แ น ว คิ ด ความ ผูก พัน ใน องค์กร บั จ จั ย ที่ สัม พันธ์ กับ ความ ผูก พัน และ ลั ก ษณะ องค์กร

2. ก ำ ห น ด โ ค ร ง ส ร ้าง ของ แบบ สอบ ถาม ความ คิ ด เห็น แ ต่ ละ ประ เ ติน ก ำ ห น ด หัว ข ้อ ใน แบบ สอบ ถาม ความ คิ ด เห็น

3. ส ร ้าง แบบ สอบ ถาม มี ลั ก ษณะ เป็น มา ตรา ส่วน ประ มา ถ น ค่า 5 ระ ดับ ตาม วิ ธี การ ของ ลิ เ ค ร ธ์ (Likert Scale) แบ่ง ออก เป็น 5 ตอ น ดั ง นั ้

ตอ น 1 บั จ จั ย ด ำ น ส่วน บุ ค ล ล

ตอ น 2 ลั ก ษณะ งาน

ตอ น 3 บั จ จั ย ด ำ น ประ สบ การ ณ์ ใน การ ทำ งาน โดย มี ความ คิ ด เห็น 5 ระ ดับ คื อ มาก ที่ สู้ ด มาก ปา น กลาง น ้อย น ้อย ที่ สู้ ด

ตอ น 4 บั จ จั ย ด ำ น ลั ก ษณะ โ ค ร ง ส ร ้าง องค์กร โดย มี ความ คิ ด เห็น 5 ระ ดับ คื อ มาก ที่ สู้ ด มาก ปา น กลาง น ้อย น ้อย ที่ สู้ ด

ตอ น 5 ความ ผูก พัน องค์กร โดย มี ความ คิ ด เห็น 5 ระ ดับ คื อ มาก ที่ สู้ ด มาก ปา น กลาง น ้อย น ้อย ที่ สู้ ด

4. นำ แบบ สอบ ถาม ไป ให้ ผู้ เชี่ยว ขาว ญ 3 ท่าน ต ร ว จ ส อบ ความ ถู ก ต ้อง โดย การ วิ เ ค ร าะ ห์ หา ค่า ดั ช นี ความ สอด ค ล ้อง ระ ห ว่าง ข ้อ ค ำ ถาม

กับนิยามศัพท์เฉพาะ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

5. นำเครื่องมือที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญไปหาคุณภาพด้านอำนาจจำแนกกับประชากรที่ไม่ใช่

ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) และหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ -Cronbach coefficient) ได้ค่าอำนาจจำแนกดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** การหาสหสัมพันธ์ และหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ตัวแปร	อำนาจจำแนก	ความเชื่อมั่น
ลักษณะงาน	.43-.97	.96
ประสบการณ์ในการทำงาน	.67-.94	.95
ลักษณะโครงสร้างขององค์กร	.75-.97	.98
ความผูกพันต่อองค์กร	.78-.96	.96

1.6 ดำเนินการจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมนำไปเก็บข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติใช้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับ วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

4.51-5.00	หมายถึงมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึงมาก
2.51-3.50	หมายถึงปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึงน้อย

1.00-1.50 หมายถึง  
น้อยที่สุด

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล  
สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อ  
ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความ  
ผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ด้วยการหาสหสัมพันธ์อย่างง่าย และ  
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ด้วยเทคนิคแบบขั้นบันได (stepwise  
method)

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความ  
ผูกพันในองค์กรของบุคลากร  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่ แสดงดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล จำแนกตาม  
องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กรในแต่ละด้าน ของบุคลากร  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร	4.47	0.75	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.63	0.51	มากที่สุด
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกในองค์กร	4.67	0.54	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.54</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าความ  
ผูกพันในองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่  
จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก  
ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด รองลงมาด้านความเต็มใจที่

จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่  
เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ย  
อยู่ในระดับมากที่สุดและด้านความ  
เชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและ  
วัฒนธรรมมองคมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด  
อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาและผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังตารางที่ 3-5

2.1 ด้านลักษณะงาน

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	แปลผล
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	4.24	0.68	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.82	0.81	มาก
3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.84	0.77	มาก
4. ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ	3.90	0.72	มาก
5. ความชัดเจนของขอบเขตงานที่รับมอบหมาย	3.96	0.70	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา ความชัดเจนของขอบเขตงานที่รับ

มอบหมายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน



#### ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD.	แปลผล
1. ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร	4.62	0.57	มากที่สุด
2. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.17	0.69	มาก
3. การพิจารณาความดีความชอบขององค์กร	3.81	0.85	มาก
4. ทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.71	มาก
5. ทักษะคดีที่ดีต่อองค์กร	4.61	0.57	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเชื่อถือที่มีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด รองลงมาทักษะคดีที่ดีต่อองค์กร และการพิจารณาความดีความชอบขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร

#### ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยด้าน ลักษณะโครงสร้างองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD.	แปลผล
1. ลักษณะการกระจายอำนาจ	3.76	0.90	มาก
2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	3.85	0.84	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.73	0.84	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าโดยภาพรวมของปัจจัยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา ลักษณะการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัย

ที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะโครงสร้างองค์กรและความผูกพันในองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงานประสิทธิภาพในการทำงานลักษณะโครงสร้างองค์กร และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตัวแปร	ลักษณะงาน	ประสิทธิภาพ	ลักษณะโครงสร้าง	ความผูกพันในองค์กร
ลักษณะงาน	1.00			
ประสิทธิภาพ	.35**	1.00		
ลักษณะโครงสร้าง	.62**	.69**	1.00	
ความผูกพันในองค์กร	.32**	.78**	.74**	1.00

\*\*P<.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้ลักษณะงาน ประสิทธิภาพใน

การทำงาน และลักษณะโครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร จากการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 7** ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Model	R	R square	R square <sub>Adj</sub>	SE <sub>est</sub>
1	.65	.4225	.4200	.42

จากตารางที่ 7 สัมประสิทธิ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ ในสมการทำนายโดยใช้วิธี Stepwise Multiple Regression นั้น จะพบว่า สมการทำนายที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination-R Square) เท่ากับ 0.4225

โดย สมการดังกล่าว ประกอบด้วยตัวแปรอิสระทั้งหมดสองตัวแปร ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะโครงสร้างองค์กรโดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้เท่ากับ 42.25%

**ตารางที่ 8** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	b	Std. Error	$\beta$		
ค่าคงที่	1.46	.27	-	5.32	.00
ประสบการณ์ในการทำงาน	.91	.09	.84	10.07	.00
ลักษณะโครงสร้างองค์กร	-.20	.05	-.31	-3.66	.00

จากตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของสมการทำนายที่ดีที่สุดนำมาสร้างสมการทำนายความ

ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้ (ความผูกพัน) = 1.46 + 0.91 (ประสบการณ์

ทำงาน) - 0.20 (โครงสร้างองค์กร)

สมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' \text{ ความผูกพัน} = 0.84$$

Z ประสบการณ์ทำงาน  
-0.31

Z โครงสร้างขององค์กร

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในคณะศึกษาศาสตร์และพูดถึงคณะศึกษาศาสตร์ว่าเป็นคณะฯ ที่ดีเยี่ยมให้

กับบุคคลภายนอกพึงอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นในปณิธานขององค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการสร้างบัณฑิตทางการศึกษาทุกระดับให้เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณธรรมและความเป็นเลิศทั้งทางศาสตร์และศิลป์ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศาสตร์ทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการการศึกษาริวิจัยในการนำความรู้ที่มีอยู่ให้กระจ่างและแสวงหาองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสม และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคมโดยการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีัญญารัตน์ สัพโส, ชาติชาย อุดมกิจมงคล และ ธีัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานนิคม จังหวัดสกลนครผลการศึกษาพบว่าพนักงาน มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยภาพรวม บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถและพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะว่า คณะศึกษาศาสตร์มีนโยบายหรือแนวทางการสร้างความผูกพันกับบุคลากรโดยใช้ค่านิยมองค์กร ED-CMU เป็นธงนำในการขับเคลื่อนการทำงาน เสริมสร้างให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีการจัดสัมมนาบุคลากรในระดับต่างๆ มีการจัดการโดยใช้ข้อมูลจริงและมุ่งเน้นลูกค้าเพื่อสร้างความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิธดา อนันตสิน และสุดาภรณ์ อรุณดี (2559) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเซล (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมพนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยรวมบุคลากรมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปและยินดีให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเมื่อองค์กรจะประสบกับปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่า คณะศึกษาศาสตร์มีความพยายามในการรักษาบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาบุคลากรที่ดี พัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ผลักดันให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถนำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน โดยได้ทบทวนโอกาส ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่

สามารถนำมาสร้างเป็นนวัตกรรม และศาสตร์การสอนแนวใหม่ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุชีวา ลีวิทยา (2554) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ ขำรงรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะ กรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผล การศึกษาพบว่า การขำรงรักษา บุคลากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการ ขำรงรักษาบุคลากรประกอบด้วย ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงานและด้าน ผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกอนงค์ ศรีสำอาง (2558) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง การขำรงรักษาอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเห็นว่า มหาวิทยาลัยที่ตนสังกัดมีระดับ การปฏิบัติเกี่ยวกับการขำรงรักษา อาจารย์ในมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับ มาก ประกอบด้วยด้านสวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ กันด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาบุคลากร ด้านการเสริม แรง ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากร มนุษย์

2. ผลการศึกษาปัจจัยและ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ความผูกพันในองค์กรด้านลักษณะ งานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และประเด็นลักษณะงานที่รับ ผิดชอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นการมี ส่วนร่วมในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก และปัจจัย ที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดย รวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ประเด็นความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ใน ระดับมากที่สุดส่วนประเด็นทัศนคติ ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความ ผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร โดย รวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ประเด็นการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ องค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุดอยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมปัจจัยด้านส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการของคณะบดีและผู้บริหาร ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกคน มีความมุ่งมั่นในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร โดยมีแนวทางการสร้างความผูกพันกับบุคลากรด้วยวิธีการหลากหลาย โดยใช้ค่านิยม ED-CMU เป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนการทำงานเสริมสร้างให้มีการสื่อสารที่เปิดกว้างสำหรับบุคลากรทุกคน

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาความผูกพัน ควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ให้มากขึ้น

1.2 ผลจากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพัน ควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นเพื่อเป้าหมายขององค์กรให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการได้ศึกษาวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มากขึ้น

2.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบที่เลี้ยงในการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานให้กับบุคลากรสายปฏิบัติการให้มากขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## เอกสารอ้างอิง

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธัญญารัตน์ สัพโส, ซาดิซาย อุตมกิจมงคล และสัญญาศรณี สวัสดิ์ไชสง. (2559). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(62): 157-164.
- สุชีวลีวิทยา. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ารับบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- สุวิรดา อนันตสิน, และสุดาภรณ์ อรุณดี. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน) ฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนัก บริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์ เซอร์วิสเซล (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่). *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2): 155-166.
- เอกอนงค์ ศรีสำอองค์. (2558). *การเข้ารับรักษาอาาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ.