

การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

Human Resource Management and Organizational Commitment of Personnel in Vocational College Ratchaburi

พัชรินทร์ จันทรสูก^{1*} และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์²

Patcharin Chantarasuk^{1*} and Phornsak Sucharitrak²

^{*1,2}นักศึกษาลัทธิศรัทธาธรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี 70150

^{*1,2}Graduate Student in Master of Education, Educational Administration Program,
Faculty of Education, MubanChombueng Rajabhat University, Ratchaburi 70150

Received : June 6, 2022 Revised : June 23, 2022 Accepted : June 25, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 242 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 38 คน ครู 121 คน และบุคลากรทางการศึกษา 83 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาการออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์และวางแผน และการสรรหาและคัดเลือก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

* พัชรินทร์ จันทรสูก

E-mail: patcharin04112525@gmail.com

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ บรรทัดฐานการคงอยู่ และจิตใจ

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ($r = 0.799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันขององค์กร

Abstract

The purposes of this research were to; 1) explore the human resource management; 2) examine the organizational commitment of personnel; and 3) investigate the relationship between the human resource management and organizational commitment of personnel in vocational college Ratchaburi. The sample consisted of 242 school classified as 38 school administrators, 121 teachers, and 83 educational personnel using stratified random sampling techniques. The instrument was a five rating scale questionnaire with a reliability of 0.96 The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation. The research findings were as follows:

1. Human resource management in vocational college Ratchaburi overall was at a high level. When considered each aspect, all of them were at a high level. Ranking from the most to the least were

extraversion, development, retirement, performance appraisal, analysis and planning and recruiting and selection.

2. The personnel's organizational commitment in vocational college Ratchaburi overall was at a high level. When considered each aspect, all of them were at a high level. Ranking from the most to the least were autonomy, norm, persistence, and mentality.

3. Human resource management and organizational commitment of personnel in vocational college Ratchaburi overall were at a high level of positive correlation ($r = 0.799$) with a statistical significance at 0.01.

Keywords : Human Resource Management, Organizational Commitment

1. บทนำ

ในปัจจุบันเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษาและด้านสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งสามารถเชื่อมโยงประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกันและจำเป็นต้องปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การสื่อสารด้วยข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว (ไพฑูริย์ สนิลรัตน์, 2561, น. 9) โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เน้นให้ที่คนเป็นศูนย์กลางพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัยใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีคนเก่งอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น. 4) ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการ สร้างคนสร้างสังคมและสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและ

สังคมของประเทศภูมิภาคและของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญาและสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัดและยังไม่มีเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องตระหนักและทบทวนถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์การกันใหม่และเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่ต้องให้ความสำคัญ คือคนในองค์กรนั่นเอง (ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557, น. 845-862) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดต่อการบรรลุเป้าหมายในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยความสะดวก หรือการควบคุม ล้วนต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (พรพต เต็งชახะพันธ์, 2558, น. 47) การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา จำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตราากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจ และประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผนอัตราากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยกำหนดภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, น. 43) บุคลากรในสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะสามารถบันทึลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการและส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาโดยสถานศึกษามีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562, น. 2) ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จก็คือความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มาจากการที่บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977, p. 46) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่ยังสำคัญอย่างยิ่งเพราะ

ความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจการยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562, น. 32-46)

การบริหารจัดการ “คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายและการกิจในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี (ลาวัลย์ เกติมา, 2561, น. 174) ปัจจุบันพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารวัดผลมากกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลย่อมทำให้เกิดปัญหาที่ตามมามากมาย เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร การลาออกและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็จะกลายเป็นจุดสำคัญที่ทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาตามที่ต้องการได้แต่หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสามารถใช้ทรัพยากรกำลังคนขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอยู่กับองค์กรต่อไปได้ในระยะยาว (ณัฐวรา ชมแก้ว, 2560, น. 89-116) นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจ่ายเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด (พรณี เรืองบุญ, 2561, น. 9-16) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด (ณัฐวรา ชมแก้ว, 2560, น. 89-116) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด (ปิยะมาศ เกิดแสง, 2562)

การสร้างความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และการดำรงอยู่รวมถึงการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558, น. 1) แต่ปัจจุบันพบว่า บุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดหรือไม่พึงพอใจต่อการทำงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่อง

ของงาน และองค์กร ต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562, น. 2) นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด (ลลิตา จันทรงาม, 2559, น. 2) ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับ น้อยที่สุด (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557, น. 3) และด้านการคงอยู่ ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด (ณัฐวรา ชมแก้ว, 2560, น. 89-116) และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด (ธนบดี ม่วงแกม, 2562, น. 136) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

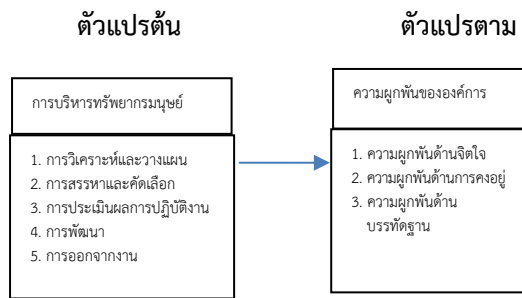
2.1 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของสุเมิตร์ สุวรรณ (2561, น. 60) ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และวางแผน 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาและ 5) การออกจากงานส่วนความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993, p. 49-61) ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) โดยนำแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพแสดงการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันขององค์กร

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 647 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 101 คน ครู จำนวน 325 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 221 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 242 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 คน (ผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการและหัวหน้าแผนกวิชา) ครูจำนวน 21 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 83 คน (ผู้ที่สนับสนุนการศึกษาทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษา) หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 7 กลุ่ม จำแนกตามสถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิค ราชบุรี วิทยาลัยเทคนิค ราชบุรี 2 วิทยาลัยเทคนิค โพธาราม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ราชบุรี วิทยาลัยสารพัดช่าง ราชบุรี วิทยาลัยการอาชีพปากท่อ และวิทยาลัยการอาชีพบ้านโป่ง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นเพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก

4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ สุมิตร สุวรรณ (2561, น. 60) จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตามแนวคิดของ อเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1993, p. 49 - 61) จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

4.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

4.2.1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลของสถานศึกษา

4.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือ

4.2.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาประเด็นของการวิจัย

4.2.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

4.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient)ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach 1978, p. 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.960 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

4.3.2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เป็นผู้บริหารและครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

4.4.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา

4.4.1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

4.4.1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และสถานศึกษา ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.4.2.2 การวิเคราะห์ระดับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และสถานศึกษาของบุคลากร ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.4.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5. ผลการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ดังแสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

(n = 242)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. การวิเคราะห์และวางแผน	4.09	0.23	มาก	4
2. การสรรหาและคัดเลือก	4.03	0.43	มาก	5
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.21	0.32	มาก	3
4. การพัฒนา	4.30	0.35	มาก	1
5. การออกจากงาน	4.30	0.37	มาก	2
รวม	4.18	0.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการออกจากงาน ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$) การวิเคราะห์และวางแผน ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการสรรหาและคัดเลือก ($\bar{X} = 4.03$) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

(n = 242)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ด้านจิตใจ	4.24	0.44	มาก	3
2. ด้านการคงอยู่	4.27	0.42	มาก	2
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.41	0.33	มาก	1
รวม	4.31	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.41$) ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.27$) และด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านจิตใจ (Y ₁)	ด้านการคงอยู่ (Y ₂)	ด้านบรรทัดฐาน (Y ₃)	(Y _{รวม})
การวิเคราะห์และวางแผน (X ₁)	0.577**	0.668**	0.728**	0.564**
การสรรหาและคัดเลือก (X ₂)	0.616**	0.743**	.811**	0.554**
การประเมินผล การปฏิบัติงาน (X ₃)	0.649**	0.684**	0.662**	0.520**
การพัฒนา (X ₄)	0.663**	0.769**	0.771**	0.543**
การออกจากงาน (X ₅)	0.583**	0.676**	0.704**	0.479**
(X _{รวม})	0.730**	0.873**	0.870**	0.799**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกันทุกคู่ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับด้านการคงอยู่ (Y₂) มีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.873$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน (Y₃) มีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.870$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านจิตใจ (Y₁) โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.730$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนา ด้านการออกจากงาน ด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ และวางแผน และด้านการสรรหาและคัดเลือก

6.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และ ด้านจิตใจ

6.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยข้างต้นสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1 ผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลจากส่วนกลาง มายังสถานศึกษา และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่บัญญัติไว้ว่า “ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานอย่างเป็นระบบส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติครูเนื่องในโอกาสต่าง ๆ” จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวรา ชมแก้ว (2560, น. 89-116) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุคนธ์ มณีรัตน์ (2554, น. ง) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนสาธิตใน

จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสุพัตรา ธัญน้อม (2555, น. 75-87) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนลาซาล อยู่ในระดับดีมาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรีในด้านการพัฒนามากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะความชำนาญมีประสบการณ์ มีกำลังใจมีทัศนคติ เจตคติ ที่ดีในการทำงาน ทุกคนในหน่วยงานก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดี มีการจัดการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ตำแหน่ง รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเกสท์ เกสท์ (Guest, 1987, p. 503-521) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพื่อพร้อมที่จะแข่งขันทางธุรกิจและช่วยให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในอนาคต และทฤษฎีของไอแวนนิช (Ivancevich, 1998, p. 15) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะสามารถช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของการจัดการ (Managing Change) เพื่อมุ่งสู่การสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ในด้านการสรรหาและคัดเลือก น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งที่กำหนด แต่คุณสมบัติของผู้สมัครส่วนใหญ่ไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้การคัดเลือกเกิดขึ้นได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ สมพิรพันธ์ (2560, น. 45) ที่ศึกษาเรื่องกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler, 2009, p. 2) กล่าวว่า การปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและ ความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากร มนุษย์ การสรรหา

การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทน และเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนา และความผูกพันต่อองค์การ

7.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมุ่งเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ มีโครงการหรือกิจกรรมการปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ อีกทั้งยังมีกองทุนสนับสนุนและให้สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อการช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา เล่าเปี่ยม (2556, น. 152) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556, น. ก) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพัน ด้านการคงอยู่ และงานวิจัยของลลิตา จันทรงาม (2559, น. 1) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในด้านบรรทัดฐาน มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีโครงการหรือกิจกรรมการปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อฟื้นฟูชีวิตจิตใจในการทำงานร่วมกันของครู เช่น การจัดอบรม สัมมนา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมพิธีกรรม ทางศาสนาในโอกาสวันสำคัญต่าง ๆ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา เล่าเปี่ยม (2556, น. 152) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 2008, p. 234 -241) กล่าวว่าความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกถึงภาระผูกพันที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนเหล่านี้ไม่ยอมที่จะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออกความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ในด้านจิตใจ น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน และบุคลากรไม่เต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนนิกานต์ บุญเพ็ง (2559, น. 2) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) พบว่า พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (BabyBoomer) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และน้อยที่สุดคือความผูกพันด้านจิตใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

7.3 จากการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง ($r = 0.799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับ

การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล ทูมวัน (2560, น. 374) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ พบว่ามีปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ธัญน้อม (2555, น. 75-87) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลักด้วยวิธีการที่หลากหลาย

8.2 ด้านจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่เข้าไปมีส่วนร่วมในงานเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน

8.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับด้านจิตใจ ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่เข้าไปมีส่วนร่วมในงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กรตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี ได้แพร่หลายออกไป เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

ชนิกานต์ บุญเพ็ง. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ณัฐรา ชมแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการจัดการ, 4, (2), หน้า 89-116.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.

ธนบดี ม่วงแกม. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.

พรพต เต็งชาตะพันธุ์. (2558, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแชนมิน่า ไชล์ ซีเอสเอ็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 14, (3), หน้า 47-54.

พรณี เรืองบุญ. (2561, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

สอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 8, (3), หน้า 9-16.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2561). **ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนธญา กอกเชียงแสน. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีโน มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งนภา เล่าเปี่ยม. (2556). **การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลลิตา จันทรงาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลาวัลย์ เกติมา. (2561, มกราคม-มิถุนายน). การขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนพพระวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์, 19, (1), หน้า 174-192.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน**. ค้นเมื่อ เมษายน 30, 2564, จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html

ศศิวิมล ทูมวัน. (2560). **ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิริพงศ์ สมพืชน์. (2560). **กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรใน**

- จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7, (3), หน้า 845-862.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๐) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุคนธ์ มณีรัตน์. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพัตรา ธีญน้อม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิต. วารสารการวิจัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 8, (3), หน้า 75-87.
- สุมิตร สุวรรณ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562, มกราคม-มิถุนายน). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4, (1), หน้า 32-46.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. Journal of Business Research, 26, (1), p. 49-61.
- Cronbach, L. J. (1970). Essentials of psychological test. (5thed.). New York: Harper Collins.
- Dessler, G. (2009). A framework for human resource management. (5thed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). Behavior in Organization. (9thed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Guest, D. E. (1987). Human resource management And industrial relations. Journal of Management Studies, 24, (5), p. 503-521.
- Ivancevich, J. M. (1998). Human resource management. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Journal of Education and Psychological Measurement, 30, (3), p. 607-610.
- Steers, R. M. (1977). Organizational effectiveness : a behavioral view. California: Goodyear.