

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา
ในสำนักงานบริหารการอาชีวศึกษา
เอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)
The Factors Influencing Organizational Commitment of Vocational
Teachers in the Private Vocational Education Administration in the
Digital Era (Bangkok and Metropolitan Areas.)

วรารณ คำภิรมย์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: s6616011856083@email.kmutnb.ac.th

ธัญญาทิพ พิชิตรการคำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณบดีคณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: thanyathip.p@bid.kmutnb.ac.th

อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชา คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: adisak.w@bid.kmutnb.ac.th

Waraporn Khampirom

Student, Master of Business Administration Program,
Industrial Business and Human Resources Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Thanyathip Pichitkarankar

Assistant Professor, Dean of the Faculty of Business and Industrial Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Adisak Woraphiwut

Assistant Professor, Head of Department, Faculty of Business and Industrial Development,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

รับเข้า : 14 สิงหาคม 2566 แก้ไข : 24 สิงหาคม 2566 ตอบรับ : 29 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 365 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง

แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.960 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้ Independent Sample ด้วยค่า t-test One-way Analysis of Variance ด้วยค่า F-test และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร อาชีวศึกษาเอกชน ความพึงพอใจในงาน ยุคดิจิทัล

Abstract

This research aimed to investigate: (1) the levels of job satisfaction, organizational factors, and organizational commitment among vocational teachers, and (2) the influence of job satisfaction and organizational factors on organizational commitment. The sample consisted of 365 vocational teachers in Bangkok and the metropolitan area, selected using simple random sampling. Data were collected using a questionnaire with a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.960. Data analysis involved percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA (F-test), and multiple regression analysis.

The research findings were as follows 1) The overall levels of job satisfaction, organizational factors, and organizational commitment were found to be at a high level. 2) The results of multiple regression analysis showed that organizational factors and job satisfaction significantly influenced the organizational commitment of vocational teachers under the Office of Private Vocational Education Commission in the digital age at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Organizational Commitment, Private Vocational Education, Job Satisfaction, Digital Era

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถใช้คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างแม่นยำ เมื่อคนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พวกเขามักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมั่นคง และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พร้อมทุ่มเทศักยภาพของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เกิดความภักดี และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรที่มีความผูกพันสูงย่อมพร้อมทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ธวัชชัย สุนทรนนท์, 2544)

ในด้านของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ก็กำลังประสบปัญหาการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชนที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้สูญเสียครูที่มีคุณภาพไปมาก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ปัญหานี้ได้รับการยืนยันจากสถิติการลาออกของครูครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างปี 2564-2566

ตารางที่ 1 สถิติการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างปี 2564 - 2566

จังหวัด	จำนวนครูทั้งหมด			จำนวนครูลาออก		
	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
กรุงเทพมหานคร	2,276	2,065	1,917	376	481	482
สมุทรปราการ	135	135	135	43	34	45
นนทบุรี	377	331	335	86	129	117
ปทุมธานี	127	127	104	17	44	25
นครปฐม	96	86	87	30	8	11
สมุทรสาคร	-	-	-	-	-	-
รวม	3,011	2,744	2,578	552	696	680
คิดเป็นร้อยละ				18.33	25.36	26.37

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ส.ค. 67)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) โดยหวังว่า

ผลการวิจัยจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน อันจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างความผูกพันในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูอาชีวศึกษาเอกชนที่ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กรของครูอาชีวศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปรมะ สตะเวทิน (2533) ให้คำนิยามประชากรศาสตร์ว่า เป็นศาสตร์ที่ศึกษาลักษณะประชากร เช่น อายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเพศและอายุซึ่งส่งผลต่อขนาดและการกระจายตัวของประชากร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการเกิด ตาย และย้ายถิ่น องค์ประกอบสำคัญได้แก่ (1) อายุ ซึ่งสะท้อนทัศนคติและพฤติกรรมที่ต่างกัน (2) เพศ ที่มีผลต่อบทบาทและการสื่อสารในสังคม (3) การศึกษา ที่ส่งผลต่อค่านิยมและวิถีคิด และ (4) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมและการรับรู้ของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 มิติ ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นการกระทำขององค์กรที่สามารถโน้มน้าวให้พนักงานอยู่ต่อได้ แม้ว่าจะมีโอกาสที่ดีกว่าและสถานที่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า 3. ความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นสถานการณ์ที่พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้

ยาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

David, L. (2014) ให้หลักการสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรประกอบด้วย การจัดแนวเป้าหมายให้สอดคล้องทั้งองค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มผลผลิต การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ การพัฒนาภาวะผู้นำ การควบคุมคุณภาพ การมีส่วนร่วมของพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการข้อขัดแย้ง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารภายใน การจัดการความเสี่ยง การส่งเสริมนวัตกรรม ความยั่งยืนทางธุรกิจ เสถียรภาพทางการเงิน ความพึงพอใจของลูกค้า และการยึดถือจริยธรรม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในระยะยาว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิตะวัน ลออศรี และแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ (2567) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y ในบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่เพศไม่มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านแรงจูงใจพบว่า การยกย่องนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ขณะที่ความสำเร็จของงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ

อัจฉรา ธิวิไลไพร และทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2565) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานและต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน เขตพื้นที่ร้อยเอ็ด พบว่า ความผูกพันในงานด้านการทุ่มเทและจดจ่อใส่ใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันด้านความกระตือรือร้นและการทุ่มเทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีต่อองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการเป็นสมาชิกขององค์กร จากผลการวิจัย จึงเสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันผ่าน 2 โครงการ ได้แก่ 1) GSB ROLEMODEL และ 2) Morning Smile

พิพัฒน์ ไผ่แก้ว และสธิพร เขาวนชัย (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านองค์กรและการจัดการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.694 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 48.20

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครู อาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนทั้งสิ้น 4,050 คน (ข้อมูลจากศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2567) โดยผู้วิจัยเลือกจำกัดขอบเขตประชากรในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวเป็นเขตเมืองที่มีความหนาแน่นของ สถานศึกษาเอกชนสูง และคาดว่าครูในพื้นที่นี้ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใน ยุคดิจิทัลมากกว่าพื้นที่ต่างจังหวัด ทั้งนี้ยังมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาและงบประมาณในการเก็บข้อมูล ภาคสนาม จึงเน้นการศึกษาในพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงและจัดการข้อมูลได้สะดวก

จากจำนวนประชากรทั้งหมด 4,050 คน ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ $\pm 5\%$ ได้ขนาด กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 365 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม และ แบบสอบถามรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 21 ข้อ

ในส่วนที่ 2-4 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scale) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามภายใต้กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่า IOC

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านประเมินแต่ละข้อคำถาม ข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปถือว่าสามารถนำไปใช้ได้ ผลการตรวจสอบ ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.960 โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน รวมจำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 ปัจจัยด้านองค์กร รวมจำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมจำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงสูงและเหมาะสมต่อการเก็บข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบเอกสารออนไลน์ให้กับครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บแบบสอบถาม และแนะนำวิธีตอบแบบสอบถาม ที่ถูกต้องเพื่อลดการผิดพลาดของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statics) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ ด้วยค่า t-test และค่า F-test) และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ ด้านภาระงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความทุ่มเทให้งานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมาคือ ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กรโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูอาชีวศึกษาที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.(2-tailed)
ชาย	149	4.51	0.253	.211	.278
หญิง	216	4.50	0.305		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.32	.478	2.771	.027*
25 - 30 ปี	84	4.47	.265		
31 - 35 ปี	108	4.53	.250		
36 - 40 ปี	117	4.54	.224		
40 ปีขึ้นไป	39	4.48	.418		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ

อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	-0.15066	0.07498	.045*
	31-35 ปี	-0.20874	0.07356	.005*
	36-40 ปี	-0.21470	0.07318	.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับอายุระหว่าง 25-30 ปี, 31-35 ปี และ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปริญญาตรี	252	4.47	.303	7.336	.001*
ปริญญาโท	99	4.58	.228		
ปริญญาเอก	14	4.62	.101		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา (I)	ระดับการศึกษา (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-0.117	0.033	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันกับระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

ตารางที่ 7 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	17	4.41	.355	4.438	0.002*
1 - 5 ปี	94	4.43	.314		
6 - 10 ปี	154	4.52	.257		
11 - 15 ปี	77	4.60	.180		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	23	4.50	.446		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (I)	ระยะเวลาในการ ทำงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	11-15 ปี	-0.188	0.075	.013*
1-5 ปี	6-10 ปี	-0.088	0.037	.017*
	11-15 ปี	-0.169	0.043	.000*
6-10 ปี	11-15 ปี	-0.082	0.039	.037*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 9 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.816	.154		5.287	.000		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_1)	.339	.058	.335	5.845	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.479	.057	.485	8.476	.000*	.325	3.078
$R = 0.784$, $R^2 = 0.614$, Adjusted $R^2 = 0.612$, $SE_{est} = 0.177$, $F = 288.409$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.485$) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.335$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.784 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.2 มีค่า

Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.485 (X_2) + 0.335 (X_1)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 10 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-.411	.259		-1.585	.114		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน (X_1)	.578	.098	.391	5.927	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.491	.095	.341	5.169	.000*	.325	3.078
$R = 0.699, R^2 = 0.488, \text{Adjusted } R^2 = 0.485, SE_{\text{est}} = 0.298, F = 172.623$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.391$) ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.341$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.699 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 69.9 มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.391 (X_1) + 0.341 (X_2)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยความผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 11 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.277	.182		7.032	.000		
ปัจจัยด้านความพึง พอใจในงาน (X_1)	.235	.068	.229	3.447	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.492	.066	.492	7.404	.000*	.325	3.078
$R = 0.693, R^2 = 0.480, \text{Adjusted } R^2 = 0.477, SE_{\text{est}} = 0.209, F = 167.180$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.492$) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.229$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.693 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.7 มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.492 (X_2) + 0.229 (X_1)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยความผูกพัน ด้านความทุ่มเทให้งาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาลประโยชน์แก่องค์กร

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.582	.191		8.298	.000		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_1)	.204	.072	.202	2.846	.005*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.454	.070	.461	6.497	.000*	.325	3.078
R = 0.638, $R^2 = 0.407$, Adjusted $R^2 = 0.404$, $SE_{est} = 0.219$, F = 124.158							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.461$) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.202$) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาลประโยชน์ต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.638 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.4 มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.461 (X_2) + 0.202 (X_1)$$

สรุปผลได้ว่าปัจจัยความผูกพัน ด้านรักษาลประโยชน์ต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยความผูกพันต่อ

องค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.2

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 69.9

ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.7

ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.4

สรุปงานวิจัยนี้ผลการศึกษาสอดคล้องวัตถุประสงค์และสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งสองข้อ

อภิปรายผล

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าประสบการณ์และวุฒิการศึกษามีส่วนในการสร้างความพึงพอใจและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุงานนานมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนภารัฐ อัมพสุพรรณและภูธิป มีถาวรกุล (2567) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านองค์กรและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของนภารัฐ อัมพสุพรรณและภูธิป มีถาวรกุล (2567) ที่พบว่า ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ในระดับสูง

ความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนว่าพนักงานที่เลือกอยู่กับองค์กรแม้มีทางเลือกที่ดีกว่า มัก

เกิดจากความพึงพอใจในงานและความภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ การคงอยู่ และบรรทัดฐาน ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทให้ งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนว่าการทุ่มเทของพนักงานเกิดจากความรักในงาน ซึ่งได้รับการหล่อหลอมจากสภาพแวดล้อมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา ถวิลไพร และทิพย์วรรณ งามศักดิ์ (2565) ที่พบว่าความผูกพันในงานด้านการ ทุ่มเทมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของพรรณปพร สือกลาง (2563) ที่ยืนยันว่า จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันในงานอย่าง ชัดเจน

ความพึงพอใจในงานและปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการรักษา ผลประโยชน์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความ เชื่อมั่นและจงรักภักดีต่อองค์กรสูงจะมีแรงผลักดันในการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมา แวดือเระ (2563) ที่พบว่าครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการรักษาสภาพสมาชิกขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงจิตสำนึกในการรักษาผลประโยชน์ และค่านิยมขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรพิจารณาปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์เหล่านี้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนโดย พิจารณาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะ ความรู้เฉพาะด้านให้มากขึ้นหรือพนักงานที่มีอายุเยอะหรือประสบการณ์ในการทำงานนาน องค์กร ควรส่งเสริมให้ได้แสดงศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ มากขึ้น
2. จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงาน
3. ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญทั้งใน เรื่องของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่เน้นปฏิบัติได้จริงและไม่เป็นการรบกวนสิทธิของพนักงานมาก เกิน มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ มี ความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานอื่นๆ เพื่อศึกษารูปแบบของการบริหารจัดการองค์การว่ามีความแตกต่างในด้านใดบ้าง ตลอดจนปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด
2. ทำการศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ทราบถึงทัศนคติของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ละเอียดและได้เห็นมุมมองที่แตกต่างจากเดิมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ธวัชชัย สุนทรนามทิพย์. (2566). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้ภาวะแสการเปลี่ยนแปลงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 1–14. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kkujphr/article/view/261658>
- นภารัฐ อัมพสุพรรณและภูธิป มีถาวรกุล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุรมา แวดือเระ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. 31(2), 45–56.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*. 14(1), 23–34.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2539). *การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณปพร สื่อกกลาง. (2564). จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 18(81), 1–15.
- พิตะวัน ลออศรี และแก้วดา ผู้พัฒน์พงศ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.

- พิพัฒน์ ไผ่แก้ว และสธิพร เซาว์ชัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 8(3), 303–317.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2567). รายงานข้อมูลกำลังคนอาชีวศึกษา ปี 2567. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- โสมย์สิริ มูลทองพิทย. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- อัจฉรา ถวิลไพร และทิพย์วรรณ งามศักดิ์. (2565). *แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- Allen, NJ and Meyer, JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- David, L. (2014). *Non-Governmental Organizations, Management and Development*. Third Edition. New York: Routledge