

## บทคัดย่อ

T159800

ชื่อภาคนิพนธ์ : ความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ : ศึกษาเฉพาะ  
จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดยะลา  
ชื่อผู้เขียน : นางวรรณมา โกสิยาภรณ์  
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)  
ปีการศึกษา : 2547

---

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรของวิทยาลัยการอาชีพเบตง วิทยาลัย การอาชีพรามัน วิทยาลัยการอาชีพสุโขทัย โกล-ลก และวิทยาลัยการอาชีพตากใบ จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยใช้วิธีประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี ส่วนใหญ่ เป็นโสด มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 6,100 – 10,000 บาท การศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งครูพิเศษสอน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน น้อยกว่า 5 ปี
2. ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพมีความคิดเห็นทางบวกต่อลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง
3. ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นทางบวกต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง
4. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทางบวก ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย ขาดความมั่นคง

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะงานและความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพมีความคิดเห็นไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

#### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา ความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงความก้าวหน้าของสถานการณ์ และสถานภาพขององค์กรเป็นระยะ ๆ ให้บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพรับทราบ และให้ความมั่นใจมั่นคงต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรไม่หวั่นวิตก จะได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันคิดตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงานรวมทั้งร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน
3. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธาให้เกิดการยอมรับในความเป็นธรรม สร้างความสามัคคีและให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

This research comprises the following objectives; 1) to study levels of attachment to the organization expressed by the personal; 2) to study factors affecting attachment to the organization.

The population for this study are personnel of Betong, Raman, Sunqaikolok and Tak Bai Vocational Colleges, altogether 120 persons; important instrument for data collection is structured questionnaire; data analysis is done with SPSS for Windows.

#### Results of the study are briefly presented below:

1. Most of population is male, below 30 years of age and single with monthly income between 6,100-10,000 baht, bachelor degree with special teacher position and has been working in the position less than 5 years.
2. They have positive opinion toward the college's working conditions at high level.
3. Their opinion toward working unit is also positive at high level.

4. Their opinion on the organization attachment is positive at moderate level because most of them are temporarily kind, having little chance to progress in the organization; they feel insecure.

5. In hypotheses testing, opinions on working condition and working unit relate significantly to the organization attachment, while marital status, education, position and working period are not relate to the organization attachment.

Recommendations emerged are 1) the administrators should increase working security to the personnel; 2) personnel should be encourage to participate in making decisions on working target, planning and solving problems; 3) the administrators should act as model for personnel, especially in justice, and fairness among personnel.