

แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

GUIDELINES FOR DEVELOPING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL
IN SPECIAL EDUCATION CENTERS SATUN PROVINCE
UNDER THE OFFICE OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION

กฤติยาณี ทองรักษ์

KRITTİYANEE THONGRUK

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Branch Education Faculty Bangkokthonburi University

6353100087@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูลสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย บุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 59 คน วิจัยดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวทางดังนี้ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ได้แก่ มีการยอมรับและภูมิใจในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ มีความกระตือรือร้นศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางาน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร ได้แก่ มีความรักและความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดสตูล

ABSTRACT

The objectives of the research were: (1) to study the organizational Commitment of personnel in special education centers Satun Province under the Office of Special Education Administration; and (2) to study the guidelines for developing organizational commitment of personnel in special education centers. Satun Province under the Office of Special Education Administration.

The research was a survey research, the population consists of Special Education Center personnel Satun Province Under the Office of Special Education Administration, Academic Year 2021, 59 people. There were four steps of the methodology; (1) review related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; (4) analysis of data. The instrument for collecting data was a five-level rating scale questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency percentage, mean, Standard Deviation, and data synthesis.

Major finding were: (1) organizational commitment of personnel in the Special Education Center in Satun Province under the Office of Special Education Administration. Overall and aspects were at high level; and (2) guidelines for developing organizational engagement of personnel in special education centers Satun Province under the Office of Special Education Administration. The respondents suggested the following guidelines; strong confidence in accepting the goals and values aspect, the organization should recognition and pride in the organization, Willingness great effort for the benefit of the organization aspect, should be active learn more to develop work. The strong desire to maintain membership in the organization aspect, should have love and pride to perform duties for the organization.

Keywords: Corporate commitment, Personnel, Special education center Satun

บทนำ

ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการในรูปแบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนถึงอายุ 18 ปี การดำเนินงานบุคลากรอยู่ร่วมกันเป็นเสมือนครอบครัวใหญ่มีบทบาทและภาระงานตามโครงสร้างของศูนย์การศึกษาพิเศษและนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีหน้าที่สำคัญคือ จัดการส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยให้บริการตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ ดำเนินการโดยจัดและส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มสำหรับคนพิการโดยจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (Individualized Family Service Plan :IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) แผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individual Implementation Plan : IIP) และให้บริการตามแผนจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผู้เกี่ยวข้องเรื่องการจัดทำแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว (IFSP) แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP)แผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ แต่ละประเภทด้วยการรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน/ข้อมูลทั่วไป จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และสืบค้นจากแฟ้มประวัติของคนพิการการคัดกรองคนพิการทางการศึกษาตามแบบ คัดกรองของกระทรวงศึกษาธิการ การประเมินศักยภาพพื้นฐานของคนพิการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นทางการศึกษา การประเมินความก้าวหน้า การสรุปพัฒนาการตามแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและการส่งต่อคนพิการไปรับบริการที่เหมาะสม เช่น บริการทางการแพทย์โรงเรียนเรียนรวม โรงเรียนเฉพาะความพิการ และศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการ เป็นต้น ซึ่งบทบาทภาระงานในหน้าที่ของศูนย์ตามนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นงานที่ส่งเสริมและสนับสนุน ในการดูแลช่วยเหลือคนพิการ บุคลากรจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยกันดำเนินงานตามภาระงานตามนโยบาย เพื่อส่งเสริม

และสนับสนุนให้คนพิการสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2554 : 9-11)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร คือองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมเกิดขึ้นจากการดูแลเอาใจใส่ขององค์กรทั้งในด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับธุรกิจและองค์กรเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดอายุการทำงาน จนกระทั่งเกษียณอายุขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพไม่มีการย้าย ขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลา ละเลยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ลาออก ฯลฯ โดยหนึ่งปัญหาที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถลาออกจากองค์กร ซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรทั้งสิ้น ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนเข้าทำงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาให้บุคลากรที่รับเข้ามาใหม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรคาดหวัง รวมทั้งปัญหาการดำเนินงานขององค์กรที่ล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน อันเกิดจากการไม่มีบุคลากรปฏิบัติงาน ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักถึงความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการเสียบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไปหากจะรักษาให้บุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้อยู่กับองค์กร สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงให้สมาชิกมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร มีความรู้สึกที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์และค่านิยมที่สอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องของความเต็มใจ ยินดี ทุ่มเทกำลังและความภักดีต่อสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิก

ปัจจุบันศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล มีจำนวนครูและบุคลากรเพิ่มมากขึ้นและมีหลากหลายตำแหน่ง รวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นบุคลากรในองค์กรถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่ายการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจ ความผูกพัน จึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล จึงมีความสนใจทำการศึกษานวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารและสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจในการบริหารการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ (Steers,1977 หน้า 46 -56) โดยมีขอบเขตเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย บุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 59 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามทฤษฎีและแนวคิดของสเตียร์(Steers,1977 หน้า 46 -56) ประกอบด้วย

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีและแนวคิดของสเตียร์ (Steers,1977 หน้า 46 -56) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งประกอบด้วย 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล ประกอบด้วย

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกกับองค์กร

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยแต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Index of items Objective Congruence: IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา ใช้สังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 59 คน จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 64.41 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.59 อายุส่วนมากอยู่ในระหว่าง 20-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 86.44 รองลงมาอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนมากปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 86.44 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามด้านต่าง ๆ ตามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรพบรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ไม่เคยร่วมวิพากษ์วิจารณ์ศูนย์การศึกษาพิเศษในทางลบกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น มีความยินดีปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่จะพูดถึงศูนย์การศึกษาพิเศษให้บุคคลอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่เหมาะสมจะทำงานด้วย

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความยินดีให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของศูนย์การศึกษาพิเศษ เช่น กิจกรรม 5 ส มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เสร็จตรงตามเวลาดำหนด แม้ว่าจะต้องทำงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม และมีความยินดีและเต็มใจให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในศูนย์การศึกษาพิเศษ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ทำนพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับตนเอง มีรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานในศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ดีที่สุด และมีความยินดีที่จะเรียนรู้ลักษณะงานหรือวิธีการปฏิบัติงานใหม่ที่หัวหน้างานเสนอแนะ

2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เมื่อทำงานอายุงานมากขึ้นทำนรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อศูนย์การศึกษาพิเศษมากขึ้น ต้องการจะทำงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษตลอดไปตราบเท่าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษยังคงอยู่ ไม่คิดจะลาออกหรือโยกย้ายไปทำงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดอื่น อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ จากระยะเวลาอายุงานที่ได้ทำงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษนี้มีความรู้สึกว่าได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์การศึกษา มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อทำงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษนี้ และการตัดสินใจทำงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

3. ผลการวิเคราะห์ความถี่ของข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะ 6 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอ**ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน** ส่วนมากต้องให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นำเสนอความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน จำนวน 28 คน รองลงมา ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้ จำนวน 21 คน **ด้านความปลอดภัย และสุขภาพ** ส่วนมากให้ความสำคัญกับศูนย์การศึกษาพิเศษจัดให้มีการควบคุมดูแลความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกันเกี่ยวกับอุบัติเหตุ และโรคระบาด จำนวน 42 คน รองลงมา สถานที่ แสง เสียง บรรยากาศเหมาะสมกับการทำงาน จำนวน 35 คน **ด้านการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง** ส่วนมากให้ความสำคัญการจัดอบรมให้ความรู้ และพัฒนาทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอเพียงพอ และมีประโยชน์ และผู้บริหารสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม หรือร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา จำนวน 41 คน รองลงมาองค์กรมีแหล่งข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการนำมาศึกษา สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก จำนวน 39 คน **ด้านสิทธิส่วนบุคคล และการดำเนินชีวิต** ส่วนมากให้ความสำคัญผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้มีข้อเสนอแนะ จำนวน 34 คน รองลงมาการพิจารณา สอบสวน หรือการลงโทษต้องเป็นความผิดจากการทำงาน และดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม จำนวน 31 คน **ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง** ส่วนมากให้ความสำคัญผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมในการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำนวน 26 คน รองลงมาผู้บริหารและองค์กรให้ความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน 22 คน **ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม** ส่วนมากให้ความสำคัญได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอเหมาะสม และยุติธรรม และเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับพนักงานคนอื่น ได้ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม จำนวน 36 คน รองลงมาเงินเดือน และค่าตอบแทนเพียงพอต่อครอบครัว และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวน 12 คน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูลสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรพร้อมสนับสนุนศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งทุกคนมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้ความร่วมมือ เสียสละความต้องการส่วนตนเพื่อองค์กร เป็นทัศนคติทางบวกอย่างหนึ่งที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายและแรงใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ที่อยู่ในระดับสูง พบว่าพนักงานเชื่อมั่น และคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมในสถานการณ์ในปัจจุบัน

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรินทร์ อินทมะโน (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานมีความทุ่มเท เสียสละเวลาในวันหยุดในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5 พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บุคลากรให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีความมั่นคงทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานจนถึงเกษียณ บุคลากรที่ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น มีความภักดีต่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต สอดคล้องกับแนวคิดของ เอเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

4. จากการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังนี้

4.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ การทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ได้รับการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคุดและการทำลายซึ่งกันและกัน

4.2 ด้านความปลอดภัย และสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงจากอุบัติเหตุ และโรคติดต่อ บรรยากาศ กลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

4.3 ด้านการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ โอกาสในการที่พัฒนาและใช้ความสามารถผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกมีท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านสิทธิส่วนบุคคล และการดำเนินชีวิต คือ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ แบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

4.5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง คือ ควรให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงานให้โอกาสเปิดความสามารถ ในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน

4.6 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอ ในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรมีการวางแผนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรให้มีความมั่นใจว่าศูนย์การศึกษาพิเศษสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดี สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรให้ยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายของศูนย์การศึกษาพิเศษ รวมทั้งสนับสนุนให้ญาติของบุคลากรที่มีความสามารถให้มาทำงานกับศูนย์การศึกษาพิเศษแห่งนี้

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในศูนย์การศึกษาพิเศษ วางแผนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งมีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บริหารควรทำตัวให้เป็นผู้นำที่ดี มีความจริงใจ มีความรัก มีความเมตตากรุณาและมีความเห็นอกเห็นใจบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับการมอบหมายจากหัวหน้างานให้มีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างและมีความทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าของศูนย์การศึกษาพิเศษและตนเองรวมทั้งสร้างวินัยเพื่อให้บุคลากรได้มาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอจะลาหยุดเมื่อมีกิจธุระที่จำเป็นจริงๆ เท่านั้น

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีให้กับบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูลทุกตำแหน่งให้เขาเหล่านั้นได้รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญกับองค์กร และมีความยินยอมและยินดีหากต้องเปลี่ยนงานที่ไม่ถนัดเพื่อความเหมาะสมในศูนย์การศึกษาพิเศษ คิดว่าจะได้รับโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ใช้ทักษะที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเต็มที่หากทำงานที่นี้ต่อไป รวมทั้งส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง มีความสุขทั้งกายและใจ และมีความต้องการที่จะทำงานที่นี้ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ควรมีการศึกษาในลักษณะเชิงลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสตูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ เวชทรัพย์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นพดล ฤทธิโสม. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กร : กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Adams Barry D. (1991: 1948). *A Model of Organizational Commitment in StaffNurse (Job Stress)* (Dissertation Abstracts International. 52.
- Buchanan Bruce G. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in work Organizational*. *Administrative Science Quarterly* 19 :533-546.
- Richard M. Steers, and Lyman W.Porter. (1977). *Motivation and Work Behavior*. (Singapore : McGraw-Hill) : 45-46.