

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS AND
EDUCATION PERSONNEL OF SURATTHANI VOCATIONAL
COLLEGE, SURATTHANI PROVINCE

วรรณิภา นิลวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วรรณภา นิลวรรณ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
Organizational Commitment of Teacher and Educational Personnel at
Suratthani Vocational College in Surat Thani

ชื่อ-นามสกุล

นางสาววรรณิกา นิลวรรณ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิรัตน์ อินทร์หม้อ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาววรรณิภา นิลวรรณ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกลึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

Independent Study Title	Organizational Commitment of Teacher and Educational Personnel at Suratthani Vocational College in Surat Thani
Name-Surname	Miss Wannipa Ninlawan
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Khemaree Rugchoochip
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study the level of organizational commitment classified by personal factors in order to study the relationships between the factors in terms of the work characteristics, the organizational characteristics as well as working experience and the level of organizational commitment of the teachers and educational personnel at Suratthani Vocational College in Surat Thani.

The sample consisted of 122 participants who were teachers and educational personnel at Suratthani Vocational College, and the questionnaire was used as an instrument for data collection. Descriptive statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. Due to inferential statistics, the Independent Sample *t*-test, One-Way ANOVA, and the Pearson Correlation Coefficient were used for hypothesis testing at the significant level 0.05.

The results revealed that the teachers and educational personnel at Suratthani Vocational College had the level of organizational commitment in all aspects at high level. Considering each of the aspects, it showed that norm aspect had the highest level followed by feelings while continuance commitment indicated the lowest level. For hypothesis testing, the result showed that different levels of education affected the level of organization commitment differently as a whole and in the aspects of continuance commitment and feelings. In contrast, other personal factors did not differently affect the level of organizational commitment. Moreover, the factors which were related to the level of organizational commitment at likely high level included the work characteristics, the organizational characteristics and working experience, and the factor indicating the relationship at the highest level was the work characteristics.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทร์ประภาเลิศ ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ กรรมการวิชาเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวิรัตน์ อินทร์หม้อ กรรมการวิชาเอก ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำด้านการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ อันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

ขอขอบพระคุณข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการทำรายงานวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเพื่อน ๆ MGXS 53, MKXS 53 และ MAXS 53 ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ เรื่อง ตลอดจนให้กำลังใจในการทำ การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรโครงการปริญญาโททุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มอบทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากรตลอดระยะเวลาในการศึกษาของผู้วิจัยคุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วรรณิภา นิลวรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ	11
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	17
2.3 กลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงาน	27
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์	33
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ	38
2.6 การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา	41
2.7 ประวัติวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี	44
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	57
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	61
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
5.1 สรุปผลการวิจัย	97
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	99
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	102
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	109
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	110
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	112
ภาคผนวก ค การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	125
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	130
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	132
ประวัติผู้เขียน	143

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
4.2 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	99
4.3 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	76
4.5 แสดงข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
4.6 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	83
4.7 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ	84
4.8 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา	85
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กรในด้านการคงอยู่ กับองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	86
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กรในด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา	87
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กรในด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	87
4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส	88
4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	89
4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	90
4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	91
4.16 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร.....	93
4.18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	94
4.19 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	95
4.20 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	95
4.21 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3.....	96
4.22 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 4.....	96



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	9
2.1 แสดงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน	29
2.2 แสดงลำดับชั้นความผูกพัน	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการจัดการทรัพยากรทางการบริหารอันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การเงินการบัญชี วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสม ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะส่งผลต่อความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร พัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่ไม่หยุดยั้งยังก่อให้เกิดนวัตกรรมซึ่งนำไปสู่การผลิตและบริการใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการให้บริการ (Dessler, 2000) ทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยพื้นฐานที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ (ธิดา พาหอม, 2544) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับเป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า แม้ว่าองค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กร แต่ไม่สามารถชำระรักษาให้อยู่กับองค์กรได้ ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ (พัชรา ทาหอม, 2550)

ในยุคที่ทุกองค์กรต่างมีการแข่งขัน และพยายามพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นหนึ่งในผู้นำที่ตนเองประกอบการอยู่ โดยพยายามอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการที่จะมาช่วย ปรับเปลี่ยนองค์กร เพื่อให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา และปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อองค์กรในการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เพราะไม่ว่าองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ เป็นองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ทุกองค์กรล้วนต้องมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองทั้งสิ้น วัฒนธรรมองค์กรจะบ่งบอกถึงค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการประพฤติปฏิบัติทัศนคติ พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกเปรียบเสมือนกาวทางสังคม ที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรรวมตัวกัน มีความผูกพันกันภายในสมาชิกองค์กรเดียวกัน และอยู่ร่วมในองค์กรอย่างอบอุ่นและมีความสุข ความผูกพันต่อองค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กรหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกรักของพนักงานให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร เอื้ออำนวยต่อการ

ปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป แสดงว่าพนักงานได้เกิดความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะก้าวไปข้างหน้าร่วมกับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด

ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของปรารถนาจะอยู่ในองค์กร (Desire to Remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร (Intent to Remain) ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (Retention) การมาทำงานเสมอ (Attendance) และการมีความพยายามในการทำงาน (Job Effort) (Mowday et al, 1982 อ้างถึงใน ชลธิชา หวังรายนาม, 2542) องค์กรจะดำเนินการหรือปฏิบัติกรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจของตนได้ องค์กรใดที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ บุคคลย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กรในหลาย ๆ ด้าน (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546)

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐ เอกชน จะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกันซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทและหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย

การศึกษาแห่งชาติ หมายความว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยจัดการให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิต ตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตาม ความพร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและ หน่วยงานอื่น ทั้งในด้านการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน จัดการศึกษาโดยการระดม ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากร ทั้งรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวย ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุนเพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษาจัด การศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็นพลเมืองดีของสังคม มี ความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการ ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละงาน และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการจัด การศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำรับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้อง กับการเรียนการสอน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา จัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงคุณภาพและ ความเป็นเลิศทางวิชาชีพ และความเป็นเลิศทางวิชาชีพตอบสนองและสอดคล้องกับความต้องการ ของสถานประกอบการ ทั้งความต้องการกำลังคน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และ การจัดสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาและการ บริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคณาจารย์ทุกคน ให้เป็นมืออาชีพใน การจัดการอาชีวศึกษาที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ มีทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร

ในการบริหารจัดการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี การปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร จากการปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลทั้งในด้านบวกและ ด้านลบ ถ้าหากว่าบุคลากรสามารถปรับตัวในด้านบวก ก็จะเกิดขึ้นผลดีต่อองค์กรแต่บางครั้งการ

เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วกินไปส่งผลในด้านลบ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพัน และรู้สึกจืดจางคิดต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับ รวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า

ดังนั้น การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี เพื่อที่จะนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่ในการวิจัย

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี เลขที่ 456/3 ถนนตลาดใหม่ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 160 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร และจากการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรจากสูตร Tao Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling)

4. ตัวแปรในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ดังนี้

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพสมรส 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6. ตำแหน่งงาน และ 7. รายได้ต่อเดือน

4.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1. ความหลากหลายของงาน 2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน 3. ความท้าทายของงาน 4. โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ 1. การกระจายอำนาจ 2. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร 3. ขนาดขององค์กร

4.1.4 ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ 1. ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองขององค์กร 2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ 3. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

4.2 ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 2. ความผูกพันด้านความรู้สึก 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา

5. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

6. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน

7. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ

8. ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทํางานและเกิดความพอใจเมื่องานนั้นประสบผลสำเร็จ

9. โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

10. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร หมายถึง การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

11. การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

12. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง สมาชิกในองค์กร ได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

13. ขนาดขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทำให้โอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูง ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

14. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

15. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน

16. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

17. ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่างค์การจะไม่ทอดทิ้ง และใช้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา

18. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

19. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

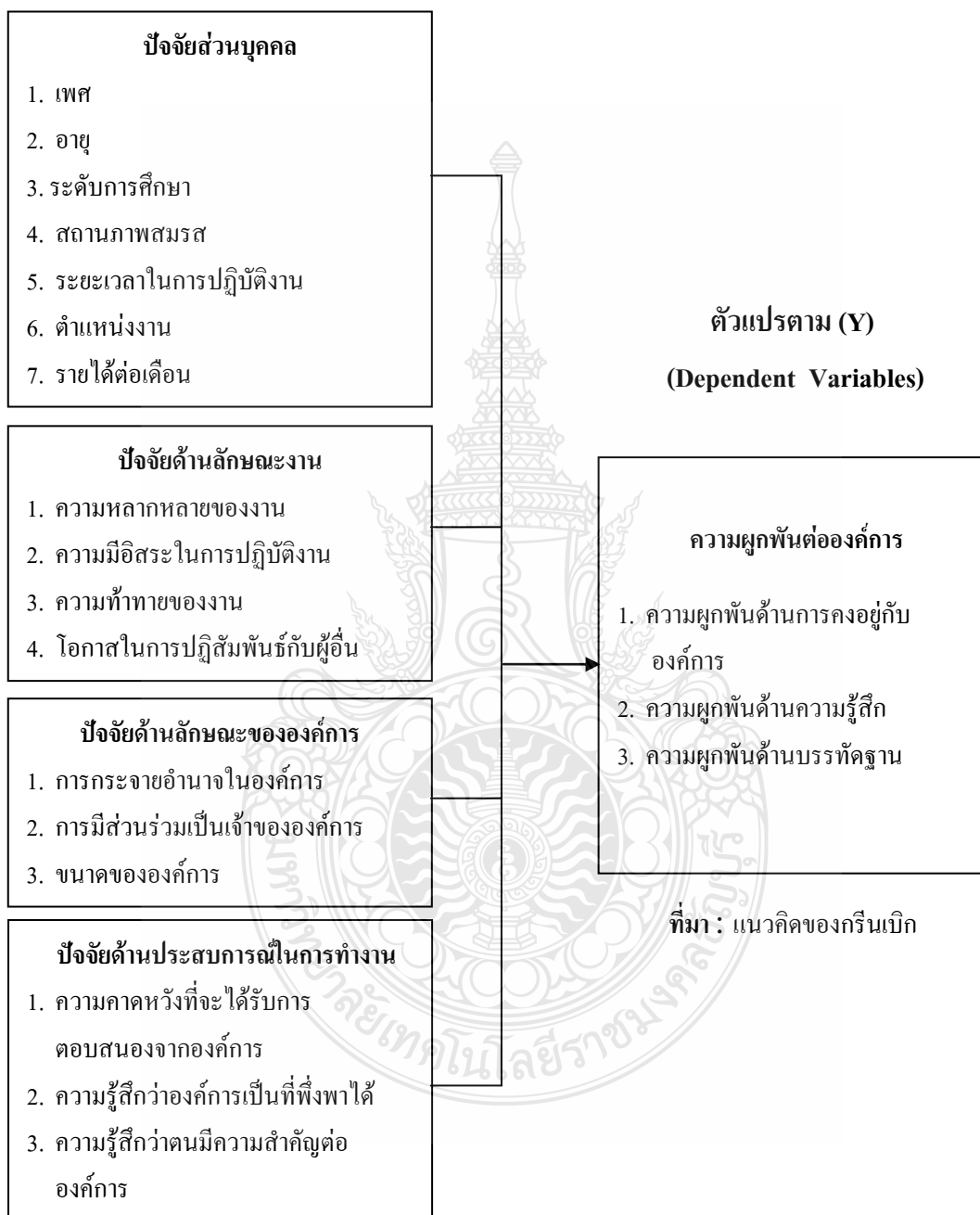
20. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ซึ่งได้นำแนวคิดของเมอร์เคย์ และคณะ (1982) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและแนวคิดกรีนเบิร์ก (อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547) ด้านความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาประยุกต์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ (X)
(Independent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ที่มา : แนวคิดของเมาว์เคย์ และคณะ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งจะเป็แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. กลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร
6. การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา
7. ประวัติวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

ความหมายขององค์กร

คำว่า “องค์กร” (Organization) มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วรนาถ แสงมณี (2544) ให้ความหมายว่าองค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีการจัดระเบียบ (Organized) ซึ่งหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง หน่วยทางสังคมที่รู้จักกันและมีการประสานเข้าด้วยกัน มีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน

Robbins (1996) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่มีการประสานงานกันภายในขอบเขตเฉพาะในลักษณะต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Swals (1995) ให้ความหมายขององค์การ ไว้ว่า หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มที่มีขอบเขตจำกัดและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือหลาย ๆ เป้าหมายในลักษณะที่เป็นโครงสร้างและความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ

สรุปได้ว่า องค์การ คือ กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ส่วนประกอบสำคัญขององค์การ

องค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2538)

1. มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึง การมีบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่อยู่ด้วยกัน กำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องกับระหว่างกันอยู่ พร้อมกับการมีกิจกรรมร่วมกันอยู่โดยแบ่งเป็นชั้น ระดับและหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นก็คือ ภาพของความเป็นไปของการบริหารงาน (Management) ที่ซึ่งเป็นตัวจักรหรือกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

2. มีลักษณะเป็นหน่วยงานสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานที่มีการรวบรวมจัดให้มาอยู่ด้วยกันและการเข้าร่วมกันเป็นหมู่เหล่านี้เอง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์การก็จะพยายามขจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจกันหรือปัญหาต่าง ๆ ให้น้อยลง ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ในทิศทางตามความเป็นไปของกลุ่มที่รวมอยู่ด้วยกันและความพยายามมุ่งประสานทำงานขององค์การนี้เอง ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่มนั้นคือพยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกันของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์การ

3. มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary) กล่าวคือ กลุ่มจะรวมตัวกันและมีการสร้างสัญลักษณ์หรือสิ่งบอกเหตุบางอย่างที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขตแจ้งชัดของตน ขอบเขตขององค์การดังกล่าวนี้ในทางปฏิบัติอาจจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปได้บ้าง แต่ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์การจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในส่วนที่สมาชิกและส่วนที่มีใช้สมาชิกขององค์การให้แยกออกจากกันซึ่งโดยกลไกนี้เองที่ทำให้สมาชิกและองค์การมีลักษณะที่เด่นชัดแยกออกจากองค์การอื่น ๆ และในเวลาเดียวกันภายในกลุ่มองค์การใดองค์การหนึ่งก็จะมีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียม พิธีปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต่างจากองค์การอื่นที่เห็นได้ด้วย

4. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) หมายถึง การที่องค์การจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อย ๆ โดยที่สมาชิกเข้าและออกได้ตลอดเวลาในเวลาเดียวกัน ลักษณะพิเศษ

คือ องค์กรจะยังมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำกับองค์กรอยู่จำนวนหนึ่งเสมอ ดังนั้นความหมายในที่นี้จึงมิได้หมายถึง การมีสายสัมพันธ์เฉพาะของตัวบุคคลที่จะต้องผูกติดอยู่กับองค์กร โดยที่จลาออกมิได้เลย แต่จะหมายถึงการมีกลุ่มบุคคลขององค์กรซึ่งเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่ตลอดเวลาด้วยโดยมีคนกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่จะทำงานอยู่เป็นประจำกับองค์กร

5. การมีเป้าหมาย (Goals) องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้น ต่างมีเป้าหมายที่สูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยลำพังตนเอง ทั้งนี้ หากเป็นเป้าหมายที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำสำเร็จเองได้แล้วส่วนของเป้าหมายเหล่านั้นก็จะได้รับการกระทำโดยแต่ละบุคคลโดยไม่ต้องอาศัยองค์กรเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระดับความยาก เขตความสำคัญ และขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายของบุคคล

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดขององค์กรในภาพรวมทั้งหมดแล้ว สรุปว่า องค์กรมีลักษณะเป็นสังคมในระบบเปิดซึ่งเป็นที่รวมของคนจำนวนหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมเป็นกาวเชื่อมคนเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรเป็นสังคมประเภทหนึ่ง ที่ต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้นเป็นคุณลักษณะเด่นของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไป ในทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หรือ (Corporate Culture) คือ รูปแบบวิถีชีวิตของคนในองค์กรที่มีความเชื่อ ทศนคติ สมมติฐานและคุณค่า หรือค่านิยมร่วมกันที่ยึดถือในการติดต่อสัมพันธ์ภายใน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลง (Changes) ที่จำเป็น (สมโภชน์ นพคุณ, 2541)

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยทางสังคม ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรวัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่สมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งวิเคราะห์ ได้ 2 ระดับ คือ

1. ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราว งานพิธีขององค์กร สัญลักษณ์ และการวางผังสำนักงาน

2. ระดับที่ลึกกว่า คือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง ค่านิยมสามารถแปลความหมายจากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทนและค่านิยมเหล่านี้จะยึดถือโดยสมาชิกขององค์กรที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้น ๆ ร่วมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณีและพฤติกรรมซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กรซึ่งรวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์กรโดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีตและถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

2. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งในการดำเนินงานของแต่ละองค์กร เนื่องจากเป็นคุณค่ารวมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้องค์ประกอบของวัฒนธรรมยังมีผลต่อทัศนคติความพึงพอใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานของสมาชิกในองค์กรมีทัศนคติต่องานและองค์กรรวมทั้งเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร การบริหารงานเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการสรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กร เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาบุคลากรไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมจะเป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของพนักงาน เป็นความเชื่อของสัญลักษณ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้หลายประการ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542)

1. วัฒนธรรมองค์การที่มีขอบเขตที่ชัดเจน ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน สามารถแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์กร เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมที่ชัดเจน สามารถทำให้สมาชิกองค์กรจำแนกสิ่งต่าง ๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมองค์การ ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความผูกพันในองค์กร ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์การ ช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เปรียบเสมือนสิ่งโน้มน้ำหนักในสังคมหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์กรนั้น

5. วัฒนธรรมองค์การ เปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์กรที่จะทราบถึงแนวทางการปฏิบัติและพฤติกรรมองค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด

องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออกหรือการเข้ามาร่วมงานอย่างฉาบฉวยของพนักงานใหม่ เพราะพนักงานใหม่ มักขาดความซาบซึ้ง ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ ทำให้ยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร คนในทุกอาชีพทุกระดับ จำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมว่าเป็นอย่างไร เพราะมีผลอย่างมากต่อชีวิตการทำงานและวิถีทางดำเนินชีวิต (กริช สืบสนธิ์, 2537)

3. คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

การเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ จะช่วยให้สมาชิกมองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อของคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก นักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

ลีทวิชค วรานูสันติกุล (2539) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไปมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม โดยลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

1. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์การหนึ่ง ๆ และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาพูดหรือคำพูดที่มีลักษณะเฉพาะ พิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

2. เป็นปทัสถานหรือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเรื่องซึ่งนำแนวทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร อะไรคือความพอดีในการประพฤติพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น พยายามจะขึ้นเวรปฏิบัติงานก่อนเวลา 30 นาที เป็นต้น

3. เป็นค่านิยมเด่น ๆ เป็นสิ่งที่องค์การสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม เช่น ความรับผิดชอบสูงในวิชาชีพพยาบาล

4. วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญา เป็นนโยบายหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการจัดดำเนินการกับสมาชิก และ/หรือการจัดดำเนินการผู้มารับบริการ

5. วัฒนธรรมถือเป็นกฎระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อที่จะสามารถดำรงตนเองให้อยู่หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกของสังคม

6. วัฒนธรรมเป็นบรรยากาศขององค์การส่วนหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านกายภาพ แนวทางที่สมาชิกจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Robbins (1996) ได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การโดยให้สมาชิกขององค์การต่าง ๆ แสดงความคิดเห็นและสรุปว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญจะมีอยู่ 10 ประการ คือ

1. การเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบอิสระภาพและความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนพึงมี

2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าว

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์การ กำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. การประสานกันหรือร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน

5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้บังคับบัญชาการควบคุม ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบ และปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่มีสมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงาน โดยเฉพาะหรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

10. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญมีจะลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม คือ เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำแนวทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรให้ยึดถือเป็นกฎระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่องค์กรสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม และเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักทฤษฎีองค์การทั่วไปยอมรับว่าประสิทธิภาพขององค์การมิได้ขึ้นอยู่กับสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งแต่เป็นผลมาจากปัจจัยหลายปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมสนับสนุนเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นผลจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปไว้ ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งทีบุคคลนั้นลงทุนไป

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อ

องค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

วิลโลว์ จีระพรพาณิชย์ (2545) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์การ มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นนอน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล (2544) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์การเป็น ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (1991) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กรมีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร

เมารว์เคย์และคณะ (1982) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การดีขึ้น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลยซึ่งความผูกพันการจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

อภิสัทธา รักษาวงศ์ (2545) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันองค์กรของตน

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดแล้ว องค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

กรีนเบิร์ก (อ้างถึงใน ปีทมวรรณ ชูสาย, 2547) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็น ก็อาจจะลาออกไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปรวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรพยายามหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันซึ่งเท่าที่ผ่านมามีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน จากการสำรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

เมาว์เคย์ และคณะ (1982) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่อายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการ

ตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังมีอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

1.2 เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องมีการรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีก ก็ยังพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

1.4 การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูงเนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะและความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความตั้งใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง และพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนด เวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่

จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิด การทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาส จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้น ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ องค์กร และขนาดขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการ ปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร องค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย เหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ทำให้เกิดความรู้สึก ผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไร ขององค์กร คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

3.3 ขนาดขององค์กร พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้โอกาสที่จะ ติดต่อกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้สึกที่พึงพอใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.2 ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพอใจ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจก็จะมีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการทำงานมีคุณค่าและองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์การทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับใด ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงาน รวมถึงการคงอยู่ หรือการเปลี่ยนงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ทฤษฎีไซด์-เบท (Side-bet theory) ของเบคเกอร์ ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า รีเวอร์-ครอส โนเตชัน (Reward-Cost Notation) ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอันดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งใดก็ได้ที่ผู้ถือหุ้นในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะจะพิจารณาว่าหากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้นั้นจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน (วิรัตน์ พ่วงเพชร, 2549)

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคลหรือทฤษฎีการจูงใจ

ผู้เสนอทฤษฎีนี้ คือ อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีดังนี้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2545)

1. ความต้องการของคน สามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุดคือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการให้เกิดความสำเร็จในชีวิต
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก แต่สามารถจูงใจได้จากความต้องการที่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทั้งหมดไปความต้องการอันอื่นอาจเกิดขึ้นมาได้

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการปัจจัยดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด เช่น ปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีผลต่อพฤติกรรมของคน คือ เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหารก็จะมีความต้องการอาหาร มากกว่าสิ่งอื่นใดไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเข้าสังคม การมีชื่อเสียงหรือความสำเร็จในชีวิต ถือเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด

3.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งความมั่นคงในชีวิต ความต้องการความปลอดภัยจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้นไป และจะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางความปลอดภัยจึงหมายถึง การให้ความแน่นอนในการทำงาน หรือการให้หลักประกันความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งด้านการเงินแก่คนงาน ในปัจจุบันนี้จะเห็นว่า สหภาพแรงงาน (Labor Union) ต่าง ๆ จะพยายามให้เกิดการตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัย หรือความมั่นคงแก่คนงานมากขึ้นไม่เพียงแต่ต้องการที่จะเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะให้เพิ่มด้านความมั่นคงของงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ ด้วย

3.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคม จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม หรือร่วมกับกลุ่ม หรือความต้องการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอยู่เสมอ ความต้องการเพื่อน เป็นต้น

3.4 ความต้องการมีชื่อเสียงหรือยกเด่นยกดัง (Esteem Needs) ความต้องการมีชื่อเสียงนี้เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ ปรากฏออกมาในลักษณะของบทบาทและสถานภาพในสังคม ชื่อเสียง หรือจุดเด่นในเรื่องต่าง ๆ

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการประเภทนี้ เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือเป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จตามความคิดฝันตามอุดมการณ์ เช่น บางคนต้องการเป็นหัวหน้าฝ่าย บางคนต้องการเป็นผู้จัดการ เป็นต้น

ทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยคำนึงถึงความต้องการในแต่ละลำดับขั้น ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองตอบความต้องการ หากความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory)

ทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริซเบิร์ก หรือที่เรียกกันว่า Motivation - Hygiene Theory หรือ M-H Theory หรือ Two - Factor Theory of Motivation และ Dual Factor Theory เป็นผลศึกษาของเฮอริซเบิร์ก ที่ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลตามลำดับขั้นที่มาสโลว์ เสนอไว้โดย เฮอริซเบิร์ก ได้ศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไป คือ พิจารณาความต้องการของคนงานในองค์กรหรือการจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารสามารถควบคุม ปัจจัยที่จะทำให้คนมีความพอใจในการทำงานที่ทำได้ มีสาระสำคัญ คือ (บรรยงค์ โตจินดา, 2545)

1. จะมีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวกับงานซึ่งทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ อยู่ในการทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เฮอริชเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ ว่า Maintenance Factors หรือ Hygiene (มีผู้แปลว่า สุขปัจจัย หรือปัจจัยสุขอนามัย) เป็นปัจจัยที่ใช้ บำรุงรักษาจิตใจเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายและการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. จะมีปัจจัยเกี่ยวกับงานบางอย่าง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็น อย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าหากไม่มีสิ่งเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะไม่มี ความพอใจในงานที่ ทำ สิ่งเหล่านี้ เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า Motivator Factor เป็นปัจจัยที่จูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้คือ

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) เมื่อบุคคลปฏิบัติงานหรือทำอะไรได้ สำเร็จก็จะมี ความรู้สึกภาคภูมิใจว่าทำงานได้สำเร็จ และจะทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานนั้น

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับนับถือก็จะ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าอาจมีหลายอย่าง เช่น ความ ก้าวหน้า ในหน้าที่การงานเมื่อบุคคลได้รับความก้าวหน้าเท่ากับได้รับความต้องการบุคคล

2.4 ลักษณะของงาน (The Work Itself) กล่าวคือ ลักษณะงานจะเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคล ได้ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าได้ใช้ให้เป็นการจูงใจ

2.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ บุคคลจะมีความพึงพอใจเมื่อได้รับ ผิดชอบ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากบุคคลได้รับมอบหมายงานที่รับผิดชอบจะทำให้มีความรักงาน และมี ความพึงพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก Hygiene Factors หรือปัจจัยสุขอนามัยจะช่วย ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนงาน ส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการ จูงใจนั้นจะทำให้คนงานมีความสุขหรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation) ได้ บอกวิธีกระตุ้นหรือเร่งเร้าให้ทำงานดีขึ้น โดยให้พนักงานมีความปรารถนาความสำเร็จของงาน ใฝ่หา อำนาจหน้าที่หรือยินดีเข้าร่วมงานด้วยความรักและผูกพัน ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ

ของงาน เพื่อความยินดีหรือเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เป็นความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคล ส่วนความต้องการที่จะมีอำนาจหน้าที่ เพื่อบทบาท สถานภาพที่มีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นได้ อีกส่วนหนึ่งทำงานเพื่อสร้างความรักและความผูกพันให้ได้มีมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพทางสังคมกับผู้อื่น เช่น พวกทู่เมเทให้กั้งงาน (Workaholics) จะมีความปรารถนาแรงกล้าในผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าต้องการอำนาจ หน้าที่ สถานภาพหรือให้ใครมารักและผูกพัน บางคนจะมุ่งสร้างมิตรภาพได้ เพื่อนพ้องผูกใจในงาน โดยไม่คำนึงถึงการได้ตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ ที่จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของคนมี 3 วัตถุประสงค์ คือ (บรรยงค์ โตจินดา, 2545)

1. ต้องการความสำเร็จของงาน (Achievement) เป้าหมาย คือ งานที่ยากและท้าทายคุณค่า และความสำเร็จของงานที่ทำอย่างมีอิสระและเชื่อมั่น

2. แสวงหาอำนาจหน้าที่ (Power) เชื้อระบบอำนาจขององค์กร รักษาคุณค่าของงานที่ทำ ยึดประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดมั่นความยุติธรรมไม่ลำเอียง

3. ต้องการความรักความผูกพันหรือสายสัมพันธ์ (Affiliation) แสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม หวังโอกาสที่จะได้รู้จักกับผู้อื่นเพื่อเป็นสะพานความเข้าใจที่ดีให้เป็น ประโยชน์กับงานที่ต้องทำให้สำเร็จ

สรุปได้ว่าทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ เป็นวิธีกระตุ้นหรือเร่งเร้าให้ทำงาน ดีขึ้น โดยให้พนักงานมีความปรารถนาความสำเร็จของงานใฝ่หาอำนาจหน้าที่และเพื่อสร้างความรักและความผูกพันให้ได้มีมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพทางสังคมกับผู้อื่น

2.3 กลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงาน

ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงาน

ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagement) ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้ ดังนี้

Charles (2006) ได้นิยามความผูกพันในงานของพนักงานว่าเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือคือระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ลงไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกริถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กั้งงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Towers (2007) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานว่าเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงานที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลาสมองหรือพลังงานที่มากขึ้น

Development Dimensions International (2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดย

ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำโดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องานต่อองค์กร และสังคมโดยรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงาน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันในงาน

คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป โดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงินและสวัสดิการ แต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้าโดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้นว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองได้

สรุปได้ว่า ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นวิธีการ ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดีและความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร

ความแตกต่างระหว่างความผูกพันในงาน (Employee Engagement) กับความผูกพันต่อองค์กร (Employee Commitment)

นักวิชาการให้ความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Commitment)” ที่ต่างไปจากความผูกพันในงาน (Employee Engagement) ดังนี้

Herscovitch and Meyer (2002) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรอันจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ

Schultz and Schultz (2002) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานหรือทำงานอยู่

Mathis and Jackson (2003) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความต้องการที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

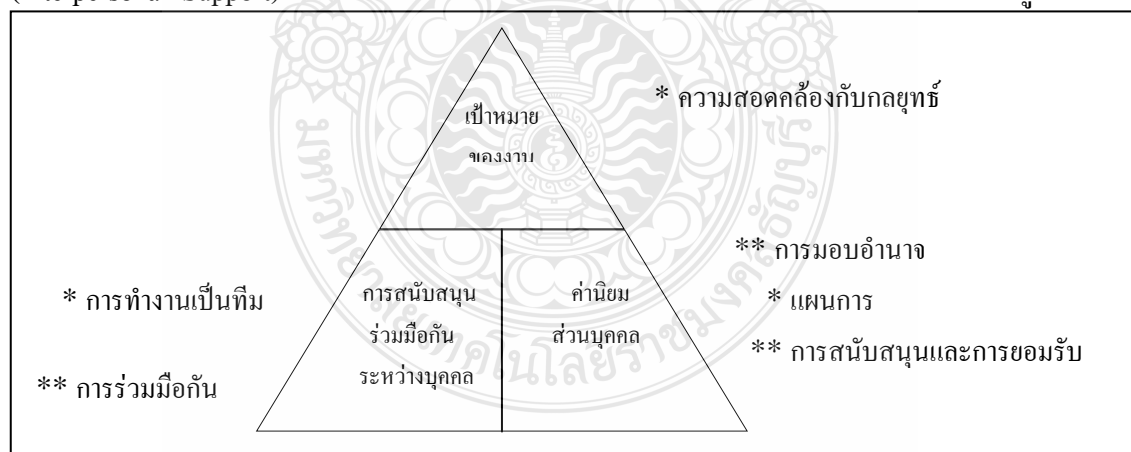
สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความรู้สึก ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และเป็นความต้องการของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงาน

The Gallup Organization (2006) ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

โดยองค์ประกอบของความผูกพันในงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วย ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) เป้าหมายของงาน (Focused Work) และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนประกอบย่อยที่แตกต่างกันไป ดังรูป



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Models for Engagement)

ที่มา : Development Dimensions International (2009)

จากภาพที่ 2.1 แสดงถึงองค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for Engagement) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานมีดังนี้

1. เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย

1.1 ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือ ในการมอบหมายงานควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่ง توقعค่าคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

1.2 การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจ และจัดการงานของตนเอง

2.1 แผนการพัฒนา (Development Plans) คือ พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน

2.2 การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ การที่พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์การต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

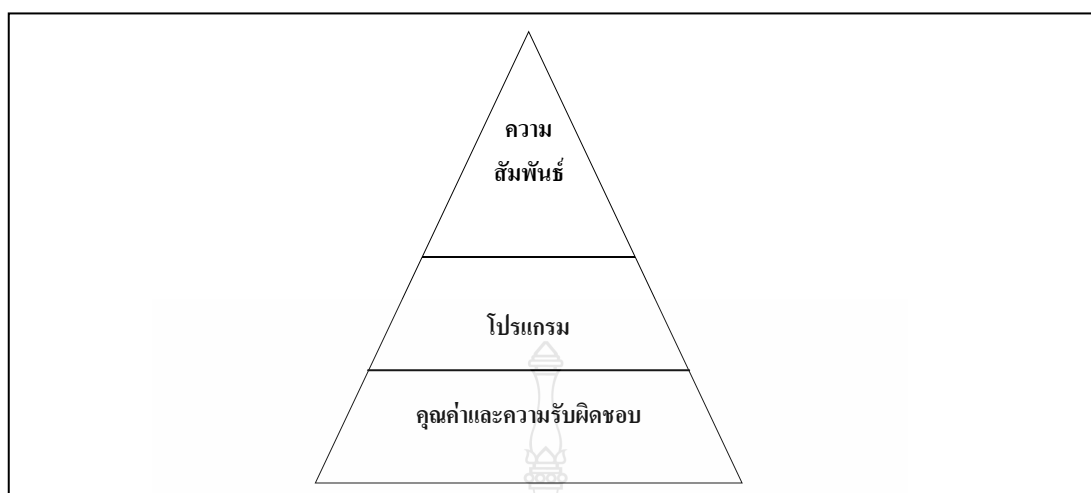
3. การสนับสนุนร่วมมือระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วย

3.1 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถไว้วางใจได้

3.2 ความร่วมมือกัน (Collaboration) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานระหว่างกลุ่ม การร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และการมีเป้าหมายร่วมกัน

ระดับความผูกพันในงานของพนักงาน

ความผูกพันในงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ (Gubman, 2003) ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relation-ships) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ดังรูป



ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

ที่มา: ดัดแปลงจาก Gubman (2003)

จากภาพที่ 2.2 อธิบายได้ว่า การที่องค์กรจะเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้น คือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันเพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน

ขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโอกาสต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการหรือการพัฒนาและการฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้วก็จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ความสัมพันธ์ของความผูกพันทั้ง 3 ลำดับชั้น มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันในงานของพนักงาน เพราะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์หรือความรู้สึก (Management of Mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่าง ๆ ทั้งสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น

กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันในงานของพนักงาน

การพัฒนากลยุทธ์ความผูกพันในงานของพนักงานเพื่อให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน สามารถพัฒนาในปัจจุบันดังต่อไปนี้ (Armstrong, 2009)

1. การทำงานด้วยตนเอง (Work Itself) เป็นการเปิดโอกาสให้กับพนักงานให้สามารถทำงานด้วยตนเองภายใต้การดูแลและการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Work Environment) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมและการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

3. ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำให้กับพนักงานที่มีโอกาสได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งพนักงานจะต้องมีความเข้าใจในทักษะการปฏิบัติงานตลอดจนเข้าใจในความคาดหวังถึงสิ่งที่องค์กรต้องการจะได้รับ

4. โอกาสของการก้าวหน้าส่วนบุคคล (Opportunities for Personal Growth) กลยุทธ์นี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงขั้นตอนที่จำเป็นที่พนักงานจะมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และการเติบโตในบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน

5. การให้ออกาสกับพนักงาน (Opportunities for Contribute) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานในลักษณะหนึ่งที่ทำให้โอกาสกับพนักงานในการแสดงความคิดเห็นและการส่งเสริมพนักงานให้กระทำในสิ่งที่ต้องการในงาน ทั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร

กระบวนการในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงาน

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์จากภายใน ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงานหรือจากข้อมูลของพนักงานที่ออกจากองค์กรไปแล้วหรือเรียนรู้จากภายนอก เช่น จากการบริหารงานของกลุ่มฯ หรือการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้ทราบสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับงานน้อยมาจากสาเหตุใด ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถหาวิธีการในการที่จะลดอุปสรรคหรือหาแนวทางป้องกันแก้ไขสาเหตุเหล่านั้น

2. การวัดความผูกพัน โดยการวัดความผูกพันเป็นการระบุหรือชี้ให้เห็นว่าพนักงานมีความผูกพันกับงานในระดับใดและเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ในการวัดความผูกพันในงานของพนักงานนั้นมีวิธีการ คือ การออกแบบสำรวจผ่านกระบวนการวิจัยและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติ เช่น การหาค่าเฉลี่ยในการวัดระดับความผูกพันในงานของพนักงานในภาพรวม เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานขององค์กร (รายได้หรือกำไร) เปรียบเทียบกับผลผลิตภาพของพนักงานหรือเปรียบเทียบกับเป้าหมายขององค์กร

3. การปรับปรุงแก้ไข เมื่อทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน หรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันในงานที่ระดับต่ำแล้ว ก็นำเอาข้อมูลที่ได้มาหากกลยุทธ์หรือแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง โดยสามารถกระทำได้ทั้งในระดับองค์กร กลุ่ม และบุคคล แต่หากองค์กรยังไม่มีความพร้อมในการปรับปรุง ก็ควรมีการชี้แจงให้กับสมาชิกในองค์กรทราบถึงเหตุผลหรือความจำเป็นที่ชัดเจน และควรกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้ปัจจัยเหล่านี้สามารถผูกใจพนักงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่จะต้องมีการวางแผน การจูงใจ พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิผล แผนกทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรเป็นแผนกที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรซึ่งสำคัญที่สุด

การวางแผนความต้องการในทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Planning) คือการพัฒนาอย่างเป็นระบบในเรื่องการกำหนดกลยุทธ์โดยการทำความเข้าใจใน 2 ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่

1. การทำความเข้าใจกำลังคนในปัจจุบันก่อนที่จะมีการวางแผนกำลังคนสำหรับอนาคตขององค์กร เรามีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจภาวะกำลังคนในปัจจุบันขององค์กรเสียก่อน คือ

1.1 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานและรวบรวมข้อมูลอันเกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบอาจทำได้โดยการสังเกตและวิเคราะห์ เช่น ในธุรกิจการส่งพัสดุนั้นจะต้องมีการกำหนดว่าใครจะเป็นผู้ขับหรือนำส่งใช้เวลาานเท่าใดในการส่งของแต่ละครั้ง และมีการเผชิญปัญหาอะไรบ้าง เช่น การจราจรติดขัด หรือผู้รับไม่อยู่บ้าน เป็นต้น

1.2 คำบรรยายลักษณะงานหรือคำพรรณาลักษณะงาน (Job Description) เป็นการกำหนดวิธีการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำซึ่งมีรายละเอียดอันเกี่ยวกับชื่อของงานรวมทั้งสาระสำคัญและความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน

1.3 การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) เป็นการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติขั้นต่ำที่เขาควรมีในการทำงานให้ลุล่วง

2. การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต องค์กรต้องคอยดูแลความเคลื่อนไหวของกำลังคนตลอดเวลาว่าเมื่อใดที่อาจต้องการคนเพิ่มและแหล่งที่เราจะสรรหานั้นมีที่ไหนบ้างหรือกระทั่งเมื่อใดที่ลักษณะงานเปลี่ยน คำบรรยายลักษณะงานก็ต้องเปลี่ยนด้วยเพื่อการจัดหาคนที่ต้องการในอนาคตได้เหมาะสม

2.1 กำลังคนที่องค์กรอาจต้องการ เช่น การพิจารณาว่าในองค์กรของท่านว่าจะมีคนเกษียณอายุหรือไม่ มีคนลาออกหรือไม่ หรือถ้าหากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์เราก็อาจมีการปรับตัวเรื่องกำลังคนเช่นกัน

2.2 แหล่งในการสรรหากำลังคน เราสามารถสรรหาจากแหล่งภายในและภายนอก ถ้าหากเป็นการหาจากแหล่งภายในอาจต้องเตรียมพิจารณาเรื่องการจูงใจ การฝึกอบรม หรือการเลื่อน

ขึ้นเลื่อนตำแหน่ง ส่วนการสรรหาจากแหล่งภายนอกเราอาจใช้ข้อมูลจากกรมแรงงานของแต่ละพื้นที่ได้เช่นกัน

การฝึกอบรมและการพัฒนา

การฝึกอบรมหรือการพัฒนานั้นมีหลายประเภท ความสำเร็จของการฝึกอบรม/พัฒนาจะขึ้นอยู่กับวิธีที่เลือกใช้ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมสามารถแบ่งได้ได้ คือ การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง (On- the - job Training) และการฝึกอบรมที่ไม่ได้อยู่ระหว่างการปฏิบัติงาน (Off- the - job Training)

การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง (On - the - job Training) ได้แก่

1. การชี้แนะ/การสอนงาน (Coaching) เป็นการให้ผู้ที่มิประสบความสำเร็จทำงานเป็นอย่างดี ค่อยดูแลชี้แนะผู้ฝึกอบรมในวิธีการทำงานหรือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงาน
2. การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ (Training Position) เช่น ผู้ฝึกอบรมอาจได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการที่มีประสบการณ์การทำงานเพื่อเรียนรู้งานในตำแหน่งนั้น ๆ
3. การสับเปลี่ยนหน้าที่งาน (Job Relation) คือ การให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานในตำแหน่งต่าง ๆ แบบหมุนเวียน สับเปลี่ยนกันไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานหลายด้าน
4. กิจกรรมการวางแผนการทำงาน (Planned Work Activities) ผู้รับการฝึกอบรมอาจได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญเป็นพิเศษเพื่อพัฒนาประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมที่ไม่ได้อยู่ระหว่างการปฏิบัติงาน (Off - the - job Training Methods)

1. การเรียนในชั้นเรียน (Classroom Program)
2. การฝึกอบรมโดยใช้วีดิทัศน์ (Videotapes)
3. การฝึกอบรมโดยใช้หนังสือหรือคู่มือ (Workbooks or Manuals)
4. การใช้เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือแผ่นใส (Overhead/Opaque Transparencies)
5. การใช้หนังสือทางธุรกิจ (Business Books)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

การกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ประกอบไปด้วย 1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assessment an Employee' Performance) และ 2. การบอก/แจ้งผลการปฏิบัติงาน (Providing him or her with feedback) มีจุดประสงค์ 2 ประการ ประการแรก การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจผลการทำงานของตนเองเมื่อเทียบกับมาตรฐานหรือ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และประการที่สอง เพื่อจะได้ช่วยพนักงานในการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาของตนเอง

การประเมินผล มี 2 ประเภท ได้แก่

1. การประเมินผลที่สามารถวัดได้ชัดเจน (Objective Appraisals) หรือที่เรียกว่า Results Appraisals) คือการประเมินที่ตั้งอยู่บนข้อเท็จจริงและส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปของตัวเลข เช่น จำนวนสินค้าที่พนักงานขายได้ในแต่ละเดือน คำร้องทุกข์ของลูกค้าที่มีต่อพนักงานซึ่งข้อดีของการประเมินลักษณะนี้คือสามารถวัดได้เป็นผลที่ชัดเจนเพราะอยู่ในรูปของตัวเลข

2. การประเมินผลโดยการแสดงความคิดเห็น (Subjective Appraisals) เป็นการประเมินที่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็น หรือการรับรู้ของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ทัศนคติ ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรืออาจเน้นทางด้านพฤติกรรมของพนักงาน เช่น ความตรงต่อเวลา ความช่างสังเกต เป็นต้น

การประเมินผลแบบ 360 องศา (360-Degree Assessment) เป็นการประเมินผลลักษณะนี้จะทำโดยเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ลูกค้า และตัวพนักงานเอง ไม่ใช่เฉพาะแต่ผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ได้ความคิดเห็นทุกมุมมองมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

การแจ้งผลการปฏิบัติงาน (Effective Performance Feedback)

1. ใช้วิธีการแจ้งผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการช่วยแก้ปัญหาการทำงาน หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ในทางไม่สร้างสรรค์ และปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความให้เกียรติ เช่น แทนที่เราจะบอกว่าวิธีการทำงานอย่างนั้น อย่างนี้ผิด เราอาจใช้วิธีการแนะนำว่า หากทำอย่างนั้นอย่างนี้อาจดีกว่าเร็วกว่า หรือปลอดภัยกว่า

2. อธิบายผลการทำงานของพนักงานในปัจจุบันรวมทั้งต้องการความต้องการของผู้บังคับบัญชาว่าต้องการให้พนักงานผู้นั้นปรับปรุงการทำงานอย่างไร

3. รับฟังข้อมูลของพนักงาน นำข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการทำงาน

รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

การจ่ายค่าตอบแทนมี 3 ส่วน ได้แก่

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wages and Salaries) เป็นค่าตอบแทนพื้นฐานหรือค่าจ้าง เงินเดือนที่จะให้แก่พนักงานในการตอบแทนการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจต่าง ๆ ในการช่วยกำหนด

2. ส่วนเพิ่ม (Incentives) เพื่อช่วยจูงใจให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานองค์กรอาจใช้วิธีการให้ค่าตอบแทนพิเศษในการดึงดูด เช่น ค่านายหน้า โบนัส เป็นต้น

3. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (Benefits) ซึ่งไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพฟัน แผนการเกษียณอายุ วันหยุด วันลาจิจ ลาป่วย เป็นต้น

การเลื่อนขั้น การโยกย้าย การลงโทษ และการให้ออก

1. การเลื่อนขั้น (Promotion) เป็นการให้พนักงานรับผิดชอบตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าตำแหน่งเดิม เพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

1.1 ความยุติธรรม (Fairness) เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเลื่อนขั้น และระวังการเลือกที่รักมักที่ชัง

1.2 ไม่แบ่งแยก (Nondiscrimination) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะต้องทำอย่างปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ อายุ หรือความสามารถทางกายภาพ

1.3 ปัจจัยอื่น ๆ (Others's Resentment) เมื่อคนใดคนหนึ่งได้รับการเลื่อนขั้น อาจทำให้พนักงานที่ไม่ถูกเลือกขุ่นเคืองใจ ดังนั้น ในฐานะผู้บังคับบัญชาอาจต้องมีการพูดคุยหรือเป็นที่ปรึกษาหากมีความจำเป็น

2. การโยกย้ายงาน (Transfer) เป็นการ โยกย้ายสลับเปลี่ยนงานในตำแหน่งอื่นแต่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม ซึ่งการโยกย้ายงานอาจจะไม่จำเป็นต้องย้ายสถานที่ปฏิบัติงานก็ได้ ซึ่งการโยกย้ายงานอาจประกอบด้วยเหตุผล 4 ประการ ได้แก่

2.1 แก้ปัญหาองค์การ บางครั้งที่องค์การเกิดปัญหาหรือต้องการคนที่เชี่ยวชาญบางอย่างพิเศษ อาจใช้วิธีการ โยกย้ายคนมารับผิดชอบงานดังกล่าว เช่น หากเรามีโรงแรมหลายสาขา บางสาขาประสบความสำเร็จ ในขณะที่บางสาขามีปัญหา เราอาจย้ายคนที่สามารถแก้ปัญหาามาแก้ไขสาขาที่มีปัญหาได้

2.2 เพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น พนักงานอาจได้รับคำสั่งเพื่อโยกย้ายงานให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานในตำแหน่งเดิม เพื่อต้องการให้พนักงานผู้นั้นเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้านในการเตรียมพร้อมสำหรับการขึ้นรับงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.3 เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพราะการทำงานสถานที่หรือสิ่งแวดล้อมเดิมอาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

2.4 เรื่องอื่น ๆ ในบางครั้งพนักงานอาจไม่มีความสุขกับงานประจำที่ทำอยู่หรืออาจไม่สบายใจกับหัวหน้างานของตนจึงอาจร้องขอให้มีการโยกย้ายงาน หรือสำหรับผู้บังคับบัญชาที่ไม่อยากลงโทษพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำโดยการไล่ออกอาจใช้วิธีการโยกย้ายงานแทน

3. การลงโทษและการลดตำแหน่ง (Disciplining & Demote) พนักงานที่มีการปฏิบัติงานต่ำ อาจถูกตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา หากพนักงานไม่มีการปรับปรุงตนเองขึ้นไปคือการลงโทษ เช่น

ถูกสั่งให้พักงานเป็นการชั่วคราว หรือพนักงานอาจถูกลงโทษโดยการลดความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนของตน

4. การให้ออก/การเลิกจ้าง ซึ่งอาจมาจากสาเหตุ 3 ประการ

4.1 การให้ออกเป็นการชั่วคราว (Layoffs) เช่น เมื่อบริษัทประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจอาจขอให้พนักงานออกเป็นการชั่วคราวก่อนและมีการเรียกกลับคืนมาทำงานเมื่อบริษัทมีฐานะทางการเงินดีขึ้น

4.2 การให้ออกแบบถาวร (Downsizings) เป็นการให้พนักงานออกจากบริษัทและไม่มีการจ้างกลับมาทำงานอีกครั้ง อาจเป็นเพราะบริษัทไม่มีการผลิตสินค้าชนิดนั้น ๆ อีกต่อไปหรือบริษัทเข้าสู่ภาวะล้มละลายและไม่มีการผลิตอีกต่อไป

4.3 การไล่ออก (Firings) เป็นการให้พนักงานพ้นจากหน้าที่ตนรับผิดชอบและออกจากองค์กรอย่างถาวรอันเนื่องมาจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีการปรับปรุง ทำผิดกฎขององค์กรอย่างร้ายแรง เป็นต้น

ระบบการบริหารแรงงานของไทย

ผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยตรงจะต้องทำความเข้าใจเรื่อง ระบบการบริหารแรงงานในองค์กรให้ถี่ถ้วน ซึ่งต้องกาวิธีที่สร้างสรรค์และสอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของแต่ละสมัย โดยคำนึงถึงกรอบทางกฎหมาย ระบบการบริหารแรงงานมีสิ่งสมควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1. ระบบการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างสามฝ่ายอัน ได้แก่ ฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล เน้นการทำความเข้าใจในการทำข้อตกลงร่วมกันแบบสันติในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งการแก้ไขข้อพิพาทที่เกิดขึ้นอันเกี่ยวกับงานและมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. ระบบวิธีการจ้าง คือ หนังสือที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น เงื่อนไขในการทำงาน วัน-เวลาในการทำงาน อัตราค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ เงื่อนไขการเลิกจ้าง การร้องทุกข์ เป็นต้น

3. ระบบการคุ้มครองแรงงาน เป็นการกำหนดเรื่องที่ต้องการเจรจาพร้อมเงื่อนไขต่าง ๆ สถานที่ และวิธีการเจรจา เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน เช่น การส่งตัวแทนลูกจ้าง นายจ้างมาทำการเจรจหาข้อยุติเรื่องต่าง ๆ เช่น ตัวแทนจากสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง เป็นต้น

4. ระบบการคุ้มครองแรงงาน เป็นการป้องกันการเอารัดเอาเปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น กำหนดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่พนักงานต้องทำต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือเวลาพัก

วันหยุด เพศ อายุของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานและเงื่อนไขอื่น ๆ เช่น แรงงานหญิงต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปี และห้ามทำงานใต้ดิน/ขนำัตถุระเบิด รวมทั้งสภาพการทำงานอื่น ๆ เป็นต้น

5. ระบบค่าชดเชย เป็นค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่นายจ้างให้กับลูกจ้าง โดยมีการกำหนดอัตราสำหรับการคำนวณการจ่ายเงินชดเชยเอาไว้ตามกฎหมาย และกฎหมายยังกำหนดเงื่อนไขที่นายจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินชดเชยใด ๆ แก่ลูกจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างผู้นั้นทุจริตต่อหน้าที่หรือทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างและอื่น ๆ

6. ระบบเงินทดแทน เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างกรณีที่ถูกจ้างตลอดบุตรทุพพลภาพ หรือประสบอันตรายในการทำงานหรือเจ็บป่วยถึงแก่ความตายโดยการทำตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

7. ระบบการจัดสวัสดิการ เป็นระบบที่จัดขึ้นโดยคำนึงถึงความสะดวกและความคล่องตัวในชีวิตและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง และสร้างสุขภาพพลานามัยที่ดีอีกด้วย เช่น การจัดห้องน้ำ น้ำดื่ม ให้เพียงพอและสะอาด เป็นต้น

8. การประกันสังคม คือ กระบวนการในการสร้างหลักประกันต่อบุคคลในกรณีที่มีปัญหาทางการเงินและส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต โดยเป็นความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐบาลในการออกเงินสมทบเข้ากองทุน ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับการช่วยเหลือตามข้อกำหนด 7 ประการ ได้แก่ การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน การคลอดบุตร การทุพพลภาพ การตาย การสงเคราะห์บุตร การชราภาพ และการว่างงาน เป็นต้น

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร

พฤติกรรมองค์กร คือ สหวิทยาที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจที่ดีและการจัดการบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พฤติกรรมองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้จัดการเข้าใจพฤติกรรมในที่ทำงาน แต่ยังสามารถได้ด้วยซึ่งช่วยให้สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น พฤติกรรมองค์กรมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมบุคคล หมายถึง ค่านิยม ทักษะบุคลิกภาพ การเข้าใจ และการเรียนรู้
2. พฤติกรรมกลุ่ม หมายถึง แบบอย่าง บทบาท และทีมงาน

ค่านิยม (Values) คือ แนวคิดนามธรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดและพฤติกรรมที่ตอบสนองในแต่ละเหตุการณ์ รูปแบบพฤติกรรมของแต่ละคนมาจากค่านิยมที่ถูกสะสมมาตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต ค่านิยมของบุคคลที่ถูกปรุงแต่งตามเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เช่น ความล้มเหลว หรือปัญหาสุขภาพ

ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นล่วงหน้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น ถ้าไม่ชอบงานที่ทำอยู่ก็จะรู้สึกว่ามีความสุขมากกว่าหากได้รับงานใหม่ จากการวิจัยพบว่าทัศนคติของพนักงานขายวัยกลางคน 5,000 คน จะรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในอาชีพเมื่อทำงานครบ 5 ปี ผู้ชายที่มีทัศนคติที่ดีก็มีแนวโน้มว่าจะมีความเป็นอยู่ในทางบวก ในทางกลับกันคนที่ มีทัศนคติในทางลบก็จะมีแนวโน้มในทางที่ไม่ค่อยดีนักถึงแม้การเปลี่ยนงานก็จะยังคงมีทัศนคติแบบเดิมอยู่ ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประเภทซึ่งประกอบด้วย

1. อารมณ์ คือ ความรู้สึกหรือการแสดงความรู้สึกที่เกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น เกลียดคนที่พูดโทรศัพท์ในโรงภาพยนตร์ เกลียดการใส่สูททำงาน หรือชอบการทำงานที่บ้าน เป็นต้น

2. การรับรู้ ประกอบด้วย ความเชื่อและความรู้ที่เกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น ผู้จัดการไม่สามารถแต่งตั้ง Herschel ที่ทำงานฝ่ายครีเอทีฟในตำแหน่งฝ่ายบริหารได้เพราะมีความเชื่อที่ว่าคนที่ทำงานฝ่ายครีเอทีฟ ไม่สามารถทำงานด้านการจัดการได้ เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ในลักษณะนี้ จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลหรือวัตถุประสงค์

3. พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่มุ่งมั่นหรือการคาดหวังในการประพฤติต่อสถานการณ์นั้น ๆ เช่น ฉันจะทำรายงานค่าใช้จ่ายพุงนี้ หรือฉันจะเลิกกินอาหารที่ไม่มีประโยชน์ตอนปีใหม่

ความแตกต่างระหว่างความเป็นจริงกับทัศนคติ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. การให้ความสำคัญ ทำให้คนส่วนมากเกิดความกระตือรือร้นในชีวิตได้ เช่น บางคนอาจชอบกินอาหารที่มีไขมันถึงแม้จะรู้ว่า จะเกิดเป็นโรคหัวใจได้ เป็นต้น

2. การควบคุม เช่น ผู้พิพากษาไม่ชอบในการออกเสียงในการตัดสินประหารชีวิตแต่ก็ไม่มีทางเลือกเพราะต้องทำตามกฎหมาย หรือคนที่จ่ายภาษีอาจต้องการใช้เงินภาษีที่จ่ายตามความต้องการของตนแต่ก็ทำไม่ได้ เป็นต้น

3. สิ่งตอบแทน การให้สิ่งตอบแทนแบบใดจึงจะเหมาะสม หากยึดติดกับแนวความคิดแบบที่อาจเกิดการไม่ยอมรับขึ้นได้

วิธีการลดความขัดแย้งทางการรับรู้ มีดังนี้

1. การเปลี่ยนทัศนคติ และ/หรือพฤติกรรม
2. การลดความสำคัญกับความแตกต่างของพฤติกรรม
3. การค้นหาสาเหตุ

ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรม

1. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) คือ ความรู้สึกในแง่บวกหรือแง่ลบที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในการทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพราะคนส่วนมากมักจะไม่ได้ชอบงานที่ทำอยู่ทั้งหมด ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างมากในเรื่องของการจูงใจ ข้อตกลงกับองค์กร ความพึงพอใจในการดำรงชีพ การลาออก และความเครียด

2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Involvement) คือ การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือการมีเข้าไปมีส่วนในงานที่ทำเพราะทำหน้าที่หรือความต้องการส่วนตัว ซึ่งหลายคนที่ทำงานในระดับปกติทั่วไปไม่ได้มีความสนใจเป็นพิเศษ ยกเว้นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานและให้ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานก็จะแสดงถึงคุณค่าของตนเอง จากการวิเคราะห์พนักงานประมาณ 28,000 คน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ที่ต่างกัน 87 วิธี แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้จัดการจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ข้อตกลงขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรหรือมีเป้าหมายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่ระหว่างข้อตกลงขององค์กรกับความพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้จัดการควรจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้มากกว่าการกำหนดข้อผูกมัดระหว่างกัน ในทางกลับกันการมีข้อผูกมัดมากจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

บุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคล

ลักษณะเฉพาะบุคคลประกอบไปด้วยความปกติทางจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกที่บอกถึงความเป็นตัวเอง ดังนั้น ควรเข้าใจถึงลักษณะเฉพาะเพราะจะมีผลกระทบถึงการรับรู้และการกระทำของบุคคลนั้นในองค์การซึ่งมีมิติต่าง ๆ ของลักษณะเฉพาะที่ถูกกลั่นกรองออกมาเป็นปัจจัยประกอบด้วย

1. การเป็นคนเปิดเผย คือ การเข้าสังคม ช่างพูด มีความมั่นใจ
2. การเข้ากับคนง่าย คือ การเชื่อใจ มีนิสัยที่ดี การให้ความร่วมมือ มีจิตใจที่ดีงาม
3. การรับรู้ผิดชอบ คือ มีความรับผิดชอบ สามารถพึ่งพาได้ การปรับตัว
4. ความมั่นคงทางอารมณ์ คือ การผ่อนคลาย ความมั่นคง ไม่มีความกังวล
5. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ คือ การใช้สติ มีจินตนาการ อยากรู้ ใจกว้าง

ลักษณะเฉพาะที่สำคัญในองค์การ

1. ตำแหน่งการควบคุม หมายถึง ความเชื่อว่าสามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้ถ้ามีความพยายาม
2. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ
3. การนับถือตนเอง เป็นการสำรวจตนเองว่ามีคุณค่าหรือมีความสามารถเป็นที่ยอมรับหรือไม่ คำตอบที่ได้จะแสดงถึงระดับความนับถือตนเอง ว่าชอบหรือไม่ชอบความเป็นตัวเองในระดับใดซึ่งระดับการนับถือตนเองที่ขึ้นอยู่กับองค์การ เรียกว่า Organization-based self-esteem หรือ OBSE
4. การสำรวจและเตือนตนเอง คือ ความสามารถในการสำรวจพฤติกรรมของตนเองและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

2.6 การจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาวิชาชีพหรืออาชีวศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและอาชีพเพื่อไปสู่การประกอบอาชีพ หรือใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้หลักการในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาดังนี้

1. การอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่อาชีพและทำงานต่อไปด้วยความสำเร็จ
2. เป้าหมายของการอาชีวศึกษาคือ มุ่งทำงานและสัมพันธ์กับการมีงานทำ
3. การอาชีวศึกษาต้องสอดคล้องกับสภาพของเศรษฐกิจและสังคม และวุฒิภาวะของนักศึกษา
4. การอาชีวศึกษา จัดให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการเข้าสู่อาชีพได้
5. แต่ละบุคคลมีสิทธิจะเลือกอาชีพที่ตนปรารถนาได้
6. การฝึกอาชีพจะมีประสิทธิผล เมื่องานฝึกกระทำในลักษณะเดียวกันกับงานจริงนั่นคือ ใช้ขั้นตอนการทำงาน เครื่องมือ และเครื่องจักรเช่นเดียวกับที่ใช้ในการทำงานจริงในอาชีพนั้น
7. ประสิทธิภาพของอาชีวศึกษาจะสูง เมื่อได้จัดให้ผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ได้ใช้ความสนใจ นิสัยความถนัด และผู้ต้องการได้ประโยชน์มากที่สุด
8. การอาชีวศึกษาจะบริการแก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพต่อเมื่อสามารถบริการในเรื่องที่มีคนต้องการ และผู้ต้องการได้ประโยชน์มากที่สุด

9. การอาชีวศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะแปรผันตามวิธีการสอน และความสัมพันธ์กับผู้เรียน จึงควรพิถีพิถัน พิจารณาคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มผู้เรียนและผู้สอนด้วย

10. การบริหารอาชีวศึกษาจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการจัดการในลักษณะยืดหยุ่น แทนการมีมาตรฐานที่ตายตัวเกินไป

การจัดการศึกษาวิชาชีพ เพียงจันทร์ ทองปาน อ้างถึงใน วรรณญา เปรมฤทัย ได้กล่าวถึง การจำแนกการจัดการศึกษาได้ตามความมุ่งหมายใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การฝึกวิชาชีพเพื่อการจ้างงาน (Job training หรือ Training for employment) การฝึกประเภทนี้มุ่งที่จะฝึกทักษะให้แก่ประชาชน เพื่อป้อนเข้าสู่ตลาดแรงงานด้านอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ

2. การฝึกวิชาชีพเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ (Training for self-employment) การฝึกประเภทนี้มุ่งที่จะฝึกให้ประชาชนมีทักษะที่จะประกอบอาชีพโดยมีกิจการเป็นของตนเองได้ซึ่งจะช่วยทำให้ประชาชนในชนบทมีงานทำในท้องถิ่น เป็นการช่วยลดปัญหาการอพยพย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองใหญ่

3. การฝึกวิชาอาชีพเพื่อปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง (Training for self improvement) การฝึกวิชาอาชีพประเภทนี้มีได้มุ่งให้บุคคลไปประกอบอาชีพ แต่ถือว่าเป็นการศึกษาทั่วไป (General Education) ประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาอาชีพในลักษณะนี้แล้วจะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้

การจัดการศึกษาวิชาชีพ เป็นการศึกษาที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะในการประกอบอาชีพ ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ รวมถึงการนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน นอกจากนี้แล้วการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีลักษณะเป็นการศึกษาในระบบ โรงเรียน ปริญญาตรี วุฒิปริญญาตรี พอสรรูปได้ดังนี้

1. ผู้เรียนเลือกวิชาเรียนได้ตามความสนใจและความต้องการ
2. ผู้เรียนสามารถเลือกรอบที่เรียน เลือกเวลาเรียนได้และมาเรียนด้วยความสมัครใจ
3. หลักสูตรและเนื้อหา มีความยืดหยุ่นและสนองความต้องการของผู้เรียนในเวลาอันรวดเร็ว

4. ในการให้การศึกษาไม่จำกัดเพศ วัย และพื้นฐานความรู้ของผู้เรียนและในการจัดการศึกษาวิชานั้นผู้จัดการศึกษาต้องมีความเข้าใจในการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการอาชีวศึกษา

ศิริชัย ชินะดังกูร และเกสร สิทธิภูประเสริฐ กล่าวไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นทางสองแพร่ง นั่นคือ การจัดอาชีวศึกษาเป็นบทบาทที่ต้องพึ่งพาดตลาดแรงงานทางหนึ่งกับอีกเส้นทางหนึ่งคือ การ

เพิ่มการเสริมสร้างอาชีพอิสระและเป็นผู้นำในด้านอาชีพที่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีปัจจุบัน การจะให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแนวทางตามทฤษฎีดังที่นักอาชีวศึกษาค้นสำคัญคือ โพรเซอร์และคิกเลย์ (Prosser and Quigley) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีวศึกษาไว้ 16 ข้อ โดยมุ่งเน้นการฝึกงานซ้ำ ๆ ที่เป็นการฝึกในโรงงานที่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้มาตรฐานของอาชีพนั้นจนเป็นนิสัยดังนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

1. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลต่อเมื่อสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีนิสัยปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี (Environmental Habit) ตามมาตรฐานงานที่วางไว้

2. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้เมื่อเราพัฒนาให้ผู้เรียนมีนิสัยในการคิด (Thinking Habit)

3. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผล เมื่อเราพัฒนาให้ผู้เรียนมีนิสัยในการทำงาน (Working Habit) ให้ได้มาตรฐาน

ทั้ง 3 ข้อ เป็นพื้นฐานอาชีพ (General Vocational Education) ที่ผู้เรียนทุกคนต้องมีความสามารถให้ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ยังต้องมีข้ออื่นอีก 13 ข้อ ดังนี้

1. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อเราจัดให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสามารถและความต้องการ (Ability and Need)

2. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อเราจัดให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ (Aptitude and Need)

3. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อ เราจัดการฝึกนิสัยให้ผู้เรียนได้มีการฝึกซ้ำ ๆ (Reparative Training) เพื่อให้เกิดทักษะอาชีพ (Vocational Skill) เหมือนกับการทำงานในชีวิตจริง

4. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อสอนด้วยครูที่มีประสบการณ์สูงมาก ๆ (Experience Instruction)

5. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อให้ผู้เรียนทำซ้ำ ๆ กันจนเกิดทักษะถึงขั้นของมาตรฐานวิชาชีพ (Employment Skilled Standard)

6. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อจัดการฝึกให้ถูกต้องตามความต้องการของตลาด (Training to Market Requirement)

7. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ได้นั้น ต้องสร้างนิสัยการทำงานให้ผู้เรียนโดยการทำตามทฤษฎีการฝึกงาน (Theory of Job Training) คือ ต้องฝึกด้วยเครื่องมือเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์จริงที่มีขนาด คุณภาพเท่ามาตรฐานของตลาดแรงงาน

8. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น เนื้อหาวิชาต้องเขียนด้วยผู้เชี่ยวชาญ และเกี่ยวข้องกับ และกำลังทำงานอยู่ในวงการนั้น (Origin of Content)

9. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องเน้นให้ผู้เรียน ได้ศึกษาในเนื้อหาเฉพาะอาชีพนั้น (Specific Occupational Content) อย่างเชี่ยวชาญจริง ๆ

10. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งการบริการ (The Service Theory) คือ การให้บริการที่จะให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มที่ประกอบอาชีพนั้น โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences)

11. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อปฏิบัติตามทฤษฎีลักษณะกลุ่มผู้เรียน (Working Theory for Group Characteristics) กล่าวคือ การฝึกให้ตรงตามที่สังคมต้องการ และจัดให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

12. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อ ปฏิบัติตามทฤษฎีของการบริหารแบบยืดหยุ่น (The Theory of Elastic Administration) นั่นคือ การบริหารอาชีวศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปตามความต้องการของสังคม และให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

13. การอาชีวศึกษาจะสัมฤทธิ์ผลได้ ก็ต่อเมื่อปฏิบัติตามทฤษฎีแห่งค่าใช้จ่าย (The Cost Theory) และครูอาชีวศึกษาต้องไม่ยอมประนีประนอม (The Principle of compromise) ในการที่จะลดต้นทุนการฝึกและใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุ ไม่ควรลดจำนวนการฝึกให้น้อยลงจนขาดมาตรฐานและคุณภาพ

2.7 ประวัติวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี เดิมใช้นามว่า “โรงเรียนช่างเย็บเสื้อผ้าสุราษฎร์ธานี” โดยการอนุมัติของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2481 เปิดรับนักเรียนเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2482 ดำเนินการสอนตามหลักสูตร 2 ปี รับเฉพาะนักเรียนหญิงที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทำการสอนที่โรงเรียนสตรีสุราษฎร์ธานี (โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา ในปัจจุบัน) โดยนางสาวชวลี อาตมะมิตร เป็นครูใหญ่ มีนักเรียน จำนวน 32 คน

ครูแก้ว พรหมสวัสดิ์ และครูกฤษณ์ บุญยรัตน์ มีจิตศรัทธาบริจาคที่ดิน จำนวน 4 ไร่ 1 งาน 80.3 ตารางวา บนถนนตลาดใหญ่ ห่างจากตลาดประมาณ 1 กิโลเมตรสร้างอาคารไม้ 2 ชั้น และย้ายมาเรียนเมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2484 เปิดสอนตามหลักสูตรช่างเย็บเสื้อผ้า จนถึงปี พ.ศ. 2491 กระทรวงศึกษาธิการจึงเปลี่ยนหลักสูตรใหม่เป็นหลักสูตรมัธยมอาชีวศึกษา แผนกช่างสตรี เรียน 2 ปี และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการช่างสตรีสุราษฎร์ธานี”

พ.ศ. 2498 ได้รับงบประมาณจากกรมอาชีวศึกษา จัดซื้อที่ดิน จำนวน 3 ไร่ พ.ศ. 2516 เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี” ในปี พ.ศ. 2519 ได้รวมโรงเรียนการช่างสุราษฎร์ธานี และโรงเรียนอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จัดตั้งเป็น “วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี วิทยาเขต 1 และวิทยาเขต 2” เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2523 ได้แยกตัวจัดตั้งเป็นวิทยาลัยใหม่ชื่อว่า “วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี” มีเนื้อที่ทั้งหมด 7 ไร่ 1 งาน 80.3 ตารางวา ปัจจุบันวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 456/3 ถนนตลาดใหม่ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิสัยทัศน์สถานศึกษา

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มุ่งจัดการอาชีวศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาลผลิตและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะ และคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้สู่สากล

พันธกิจสถานศึกษา

1. บริหารจัดการอาชีวศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะด้านวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในระดับท้องถิ่น และภูมิภาค
3. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
4. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีจิตอาสา รักในงานบริการ และศรัทธาในวิชาชีพ
5. จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อม
6. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สู่สากล

ปรัชญาสถานศึกษา

วิชาดี มีทักษะ ใฝ่ธรรมะ สามัคคี มีวินัย

วิชาดี การหมั่นศึกษาหาความรู้ทางวิชาการทั้งในห้องเรียน ห้องสมุด จากครู อาจารย์นอกสถานศึกษา และแหล่งวิชาการต่าง ๆ ให้มีความรู้ในสาขาวิชาที่เลือกเรียน และความรู้ที่เกี่ยวข้องในการประกอบอาชีพ และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ให้มีความรู้ในสาขาวิชาชีพที่เลือกเรียนและความรู้ที่เกี่ยวข้องในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการดำรงชีวิต

มีทักษะ การฝึกความชำนาญในสาขาวิชาชีพที่เลือกเรียนจนสามารถประกอบอาชีพได้และหมั่นศึกษา ฝึกฝนหาความชำนาญในวิชาอื่น ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

ไผธรรมะ การศึกษาให้เข้าใจและการนำหลักธรรมที่จำเป็นเพื่อนำมาใช้ในการดำรงชีวิต และการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

สามัคคี การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมมือร่วมใจกันสร้างชื่อเสียงมาสู่ สถานศึกษาอันเป็นที่รักยิ่ง

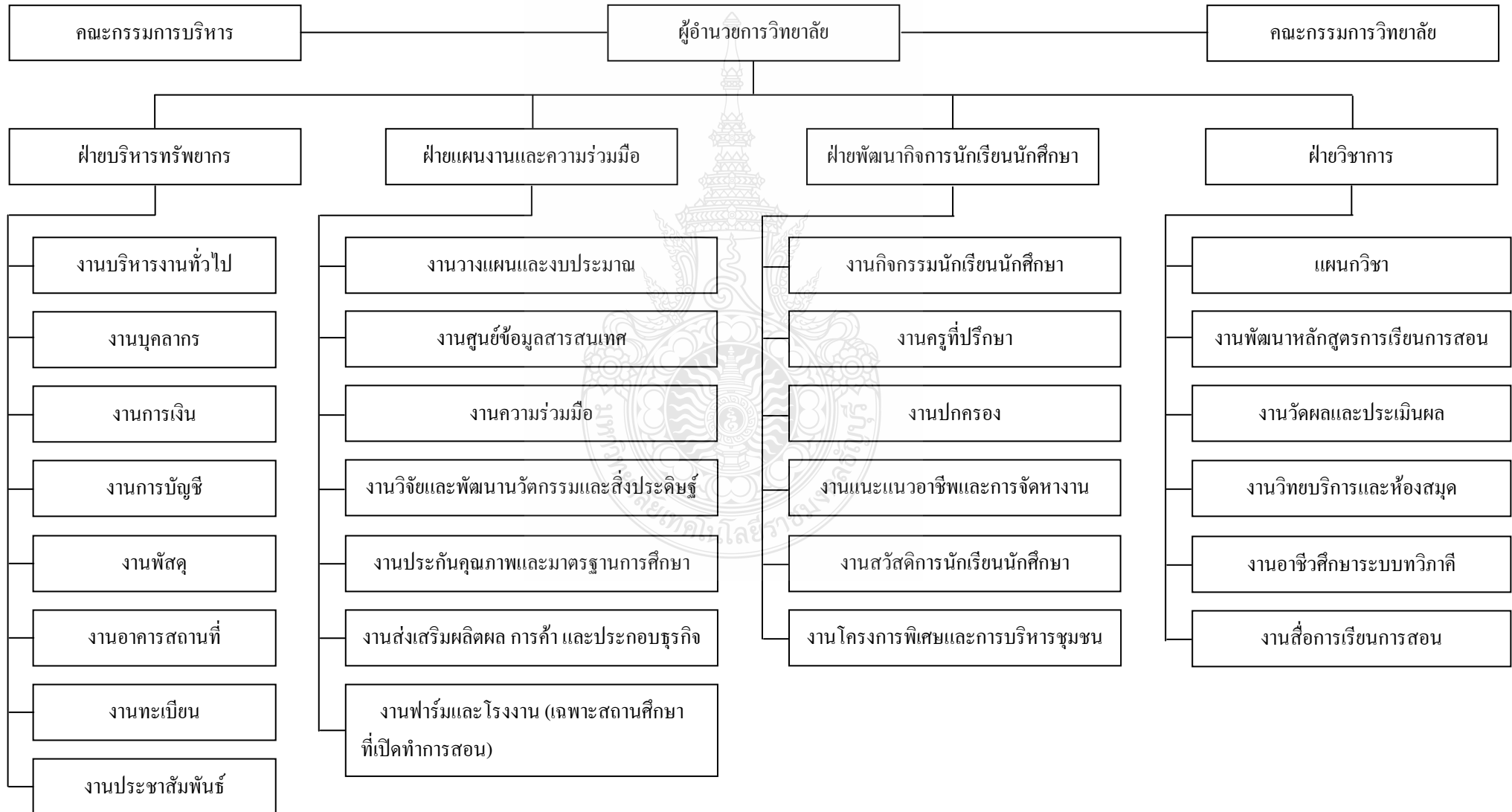
มีวินัย การเชื่อฟังและประพฤติตนตามที่ได้รับการศึกษา ถูกต้องตามระเบียบของ สถานศึกษา รับผิดชอบและหน้าที่ของนักเรียนนักศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกที่ดีใน สังคม

หน้าที่และการบริหารงานของสถานศึกษา

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร
2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา
4. ฝ่ายวิชาการ



แผนภูมิบริหารสถานศึกษา
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี



2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทุกระดับรวม 400 คน ซึ่งทำงานในแผนกงานช่าง งานบริการลูกค้า งานปฏิบัติการบิน งานโภชนาการ งานการตลาด/การขาย และงานบุคลากร/งานทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 31- 40 ปี สถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อายุงาน 11-15 ปี

2. ส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้าและกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผน ปานกลาง คิดต่อสื่อสารในการทำงานด้วยวาจา มีลักษณะการบริหารและการควบคุมงาน แบบผสม

3. ส่วนมากมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม มีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อริพล วงษ์มหา (2548) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คิง เพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา คือ พนักงานจำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 40 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. พนักงานบริษัท คิง เพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวทำนายที่ดีหลายตัว คือ ปัจจัยด้านชีวสังคมมีตัวทำนายที่ดี คือ ระดับการศึกษา งานที่รับผิดชอบ และตำแหน่ง เรียงตามลำดับจากดีที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะงานมีตัวทำนายที่ดี คือ ความสำเร็จในงานงานที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน และผลสะท้อนกลับของงาน

วรินทร์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 180 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของหน่วยงานและตำแหน่งงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชนิษฐา ศรีทอง (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระดับ 1 - 8 สังกัดในส่วนบริหารราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 หน่วยงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 142 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศชายร้อยละ 55.80 และเพศหญิง ร้อยละ 44.20 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 52.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.30 และมีระยะเวลาการทำงาน 5 - 10 ปี

1. พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เฉพาะด้านระดับการศึกษาเท่านั้นที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรา ทาหอม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุ้มรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถานประกอบการอุ้มรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้านลักษณะงาน ด้านสถานที่ตั้งด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างเงินเดือน และด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุ้มรถยนต์ด้านความทุ่มเทให้กับงานด้านความผูกพันต่องาน และด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพ มีความผูกพันในระดับมาก

3. ลูกจ้างอุ้มรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอุ้มรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจอุ้มรถ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ลูกจ้างอุ้มรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอุ้มรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุ้มรถยนต์ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพ็ญศรี เมณแสน (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกรู้ว่า

ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความท้าทายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

3. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินในระดับต่ำถึงระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มนัสชัย ปิ่นโต (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจูน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัทไทย มารูจูน จำกัด จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกประเด็นปานกลาง

2. ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรทุกประเด็นมาก

3. ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกประเด็นมาก

4. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและแผนกแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการจัดการแตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพัน ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรแตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เพศ และแผนกแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำคัญของงานต่อองค์กรแตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส และตำแหน่งแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรแตกต่างกัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการอำนาจการ และด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ในด้านบวก

8. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการอำนาจการและด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ในด้านบวก

9. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในด้านบวก

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 320 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านบรรยากาศที่ทำงาน (นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้าน โอกาสก้าวหน้า

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

บุญช่วย คล้าแอม (2551) ได้ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น.ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความผูกพันองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการ นครหลวง 3 เขตศิริราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 2. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 3. พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. วัฒนธรรมองค์การด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ จากพนักงานจำนวน 394 คน แบบสอบถามมี 2 ส่วน คือ ลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพสมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณิสฐา พันธุ์วานิช (2551) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36-45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงานในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 3,053 คน เลือกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย โดยมีอายุ 26- 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี

2. ผลการศึกษา เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ คือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้านคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบ พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานบริษัทเซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 456 คน วิธีการวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เช่น ทรัสต์ รีเทล แตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 100 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำสำนักงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ศึกษาประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมปัจจัยทั้งสองส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และสมการถดถอย พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) และปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันองค์กรของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารทีมงาน ประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพขององค์กร ศักยภาพของผู้นำ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัย พิจารณาว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีวิธีการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 456/3 ถนนตลาดใหม่ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 160 คน (วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี, 2554)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงและได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร และจากการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรจากสูตร Taro Yamane (1973) ได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 114 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร
 e = ระดับความคลาดเคลื่อนหรือค่าที่ยอมให้ผิดพลาด (ร้อยละ)

โดยแทนค่าขนาดของประชากร (N) เท่ากับ 160 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ 0.05 ได้ผลดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{160}{1+(160)(0.05)^2} \\ &= 114.28 \end{aligned}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบ และแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5% เท่ากับ 8 คน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และรายงานการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบพิจารณาแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพร้อมโครงร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นบุคลากรทางด้านทรัพยากรมนุษย์หรือด้านองค์กรและการจัดการ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีหน้าที่รับผิดชอบในงานดังกล่าว เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ในการสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กร พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทั้งในแง่ ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัดนั้นหรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

4. วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับลักษณะที่จะวัด (IOC : Index of Objective Congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5. เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดออกไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544)

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

โดยตอนที่ 2-4 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับและเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

1.00-1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.50-2.49	เห็นด้วยน้อย
2.50-3.49	เห็นด้วยปานกลาง
3.50-4.49	เห็นด้วยมาก
4.50-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับในด้านความรู้สึกว่าตนมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

มีความผูกพันในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มีความผูกพันในระดับมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
มีความผูกพันในระดับปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

1.00-1.49	มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด
1.50-2.49	มีความผูกพันในระดับน้อย
2.50-3.49	มีความผูกพันในระดับปานกลาง

3.50-4.49	มีความผูกพันในระดับมาก
4.50-5.00	มีความผูกพันในระดับมากที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. แจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดโดยขอความร่วมมือ แล้วอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม
3. เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 122 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม
5. นำข้อมูลที่ได้อ้างอิงรหัส จัดลำดับข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และนำมาลงรหัสบันทึก จัดลำดับข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าสถิติต่อไปนี้
 - แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
 - แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม
 - แบบสอบถามตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม
 - แบบสอบถามตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

แบบสอบถามตอนที่ 5 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี ที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกันใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย Independent Samples t-test และสำหรับ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างใช้ การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (อภิรัตน์ จันตะนี, 2549)

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 - 0.75	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.76 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (อภิรัตน์ จันตะนี, 2549)

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 - 0.75	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.76 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

6. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (อกินันท์ จันตะณี, 2549)

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์ 0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์ 0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.61 - 0.75	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.76 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

2.1 ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2.2 ค่าสถิติ ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นตัวแปรแบบช่วง (Interval variable) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าเรื่องนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คนได้แบบสอบถามตอบกลับมาสสมบูรณ์ครบทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่และร้อยละ มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	21	17.20
	หญิง	101	82.80
	รวม	122	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	17	13.90
	31-40 ปี	44	36.10
	41-50 ปี	28	23.00
	50 ปีขึ้นไป	33	27.00
	รวม	122	100.00
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	7.40
	ปริญญาตรี	75	61.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	31.10
	รวม	122	100.00
4. สถานภาพสมรส	โสด	44	36.10
	สมรส	74	60.70
	หย่าร้าง/หม้าย	4	3.30
	รวม	122	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	16	13.10
	6-10 ปี	24	19.70
	11-15 ปี	32	26.20
	15 ปีขึ้นไป	50	41.00
	รวม	122	100.00
6. ตำแหน่งงาน	ข้าราชการครู	53	43.4
	บุคลากรทางการศึกษา	69	56.6
	รวม	122	100.00
7. รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	7.40
	10,001-20,000 บาท	32	26.20
	20,001-30,000 บาท	45	36.9
	30,000 บาทขึ้นไป	36	29.50
	รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 ส่วนเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31- 40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมา คือ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

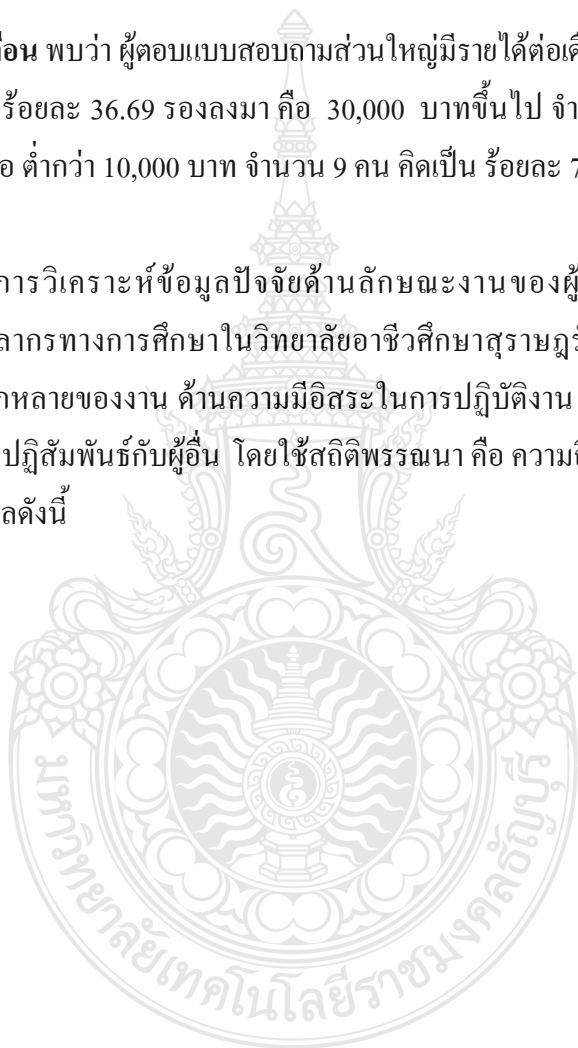
สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และน้อยที่สุด คือ มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา คือ 11-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 ส่วนตำแหน่งงานข้าราชการครูจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 รองลงมา คือ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้



ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับความถี่	อันดับ
ด้านความหลากหลายของงาน									
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	18 14.8%	79 64.80%	24 19.70%	1 0.8%	-	3.93	0.61	มาก	5
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	62 50.80%	43 35.20%	17 13.90%			4.37	0.72	มาก	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	65 53.30%	50 41.00%	7 5.70%			4.48	0.61	มาก	1
4. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	62 50.80%	31 25.40%	29 23.80%			4.27	0.82	มาก	4
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	56 45.90%	46 37.70%	20 16.40%			4.30	0.73	มาก	3
ด้านความหลากหลายของงานโดยรวม						4.27	0.38	มาก	-
ด้านความมีอิสระในการทำงาน									
6. การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนงานวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	64 52.50%	38 31.10%	20 16.40%			4.36	0.75	มาก	1
7. สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	43 35.20%	51 41.80%	28 23.00%			4.12	0.76	มาก	2
8. ถูกระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	35 28.70%	46 37.70%	41 33.60%			3.95	0.79	มาก	3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
9. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	18	72	32			3.89	0.63	มาก	4
	14.80%	59.00%	26.20%						
10. การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	36	65	21			4.12	0.67	มาก	2
ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม						4.09	0.61	มาก	
ด้านความท้าทายของงาน									
11. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	14	85	23			3.93	0.55	มาก	3
	11.50%	69.70%	18.90%						
12. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	26	59	37			3.91	0.72	มาก	4
	21.30%	48.40%	30.30%						
13. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	25	80	17			4.07	0.58	มาก	2
	20.50%	65.60%	13.90%						
14. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านสามารถ	47	49	26			4.17	0.76	มาก	1
	38.50%	40.20%	21.30%						
15. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	36	59	27			4.07	0.72	มาก	2
	29.50%	48.40%	22.10%						
ด้านความท้าทายของงานโดยรวม						4.03	0.51	มาก	
ด้าน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น									
16. งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	42	52	28			4.11	0.75	มาก	4
	34.40%	42.60%	23.00%						
17. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	51	64	7			4.36	0.59	มาก	2
	41.80%	52.50%	5.70%						

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
18. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นงานที่ทำท่าย	57	55	10			4.36	0.64	มาก	1
	46.70%	45.10%	8.20%						
19. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	45	65	12			4.27	0.63	มาก	3
	36.90%	53.30%	9.80%						
20. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	35	58	29			4.05	0.73	มาก	5
	28.70%	47.50%	28.80%						
ด้าน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวม						4.24	0.47	มาก	
ปัจจัยด้านลักษณะงานรวม						4.15	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.24 และน้อยที่สุด คือ ด้านความท่ายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.48 รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ย 4.37 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.93

ด้านความมีอิสระในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีโอกาสดำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.36 รองลงมา คือ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่

เกิดขึ้น และกรณีมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.89

ด้านความท้าทายของงาน

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.17 รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.07 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.91

ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นงานที่ทำท้าทาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.39 รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.36 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.05



ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และด้านขนาดขององค์กร โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับความถี่	อันดับ
ด้านการกระจายอำนาจ									
1. ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนดี	25 20.50%	90 73.80%	7 5.70%			4.15	0.49	มาก	3
2. เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน	48 39.30%	65 53.30%	9 7.40%			4.32	0.61	มาก	1
3. หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	45 36.90%	49 40.20%	28 23.00%			4.14	0.76	มาก	4
4. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร	31 25.40%	58 47.50%	33 27.00%			3.98	0.73	มาก	5
5. หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	39 32.00%	66 54.10%	17 13.90%			4.18	0.66	มาก	2
ด้านการกระจายอำนาจโดยรวม						4.15	0.48	มาก	-
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร									
6. การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อป้องกันความบกพร่องของงานสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน	47 38.50%	57 46.70%	18 14.80%			4.24	0.69	มาก	1
7. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	33 27.00%	69 56.60%	20 16.40%			4.11	0.65	มาก	4
8. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน	44 36.10%	58 47.50%	20 16.40%			4.20	0.70	มาก	3

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
9. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากความเหน้อยล้าในการปฏิบัติงาน	26	75	21			4.04	0.62	มาก	5
	213.0%	61.50%	17.20%						
10. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากการทำงานตามความเคยชินในการปฏิบัติงาน	47	55	20			4.22	0.71	มาก	2
	38.50%	45.10%	16.40%						
ด้านกรมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรโดยรวม						4.16	0.55	มาก	
ด้านขนาดขององค์กร									
11. ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนสอดคล้องกับขนาดขององค์กร	35	72	15			4.16	0.62	มาก	2
	28.70%	59.00%	12.30%						
12. นโยบายและการบริหารขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยเหมาะสมกับขนาดขององค์กร	33	73	16			4.14	0.62	มาก	3
	27.00%	59.80%	13.10%						
13. หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน	48	57	17			4.25	0.69	มาก	1
	39.30%	46.70%	13.90%						
14. หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้อย่างเหมาะสม	37	65	20			4.14	0.67	มาก	3
	30.30%	53.30%	16.40%						
15. หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี	34	68	20			4.11	0.66	มาก	4
	27.90%	55.70%	16.40%						
ด้านขนาดขององค์กรโดยรวม						4.16	0.48	มาก	
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรรวม						4.16	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คนให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและด้านขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.16 รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.15 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการกระจายอำนาจ

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.32 รองลงมา คือ หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.18 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.98

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อป้องกันความบกพร่องของการสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.24 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากการทำงานตามความเคยชินในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.04

ด้านขนาดขององค์กร

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็น ด้านขนาดขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.25 รองลงมา คือ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนสอดคล้องกับขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.16 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดีมีค่าเฉลี่ย 4.11

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในองค์กร โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านประสพการณ์ ในการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ
ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร									
1. เมื่อท่านประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วย แก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	21	81	20			4.01	0.58	มาก	3
	17.20%	66.40%	16.40%						
2. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของ ท่าน	45	55	22			4.19	0.72	มาก	1
	36.90%	45.10%	18.00%						
3. หน่วยงาน ให้การสนับสนุนท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพ เป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อ	30	80	3	9		4.07	0.75	มาก	2
	24.60%	65.60%	2.50%	7.40%					
4. การได้รับผลตอบแทนอย่าง เพียงพอและยุติธรรม เช่นระบบการ พิจารณาความดี ความชอบ	35	56	14	17		3.89	0.98	มาก	5
	28.70%	45.90%	11.50%	13.90%					
5. การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ(ค่า ล่วงเวลา)ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงาน ปกติอย่างเหมาะสม	26	76	12	8		3.98	0.76	มาก	4
	21.30%	62.30%	9.80%	6.60%					
ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กรโดยรวม						4.03	0.61	มาก	

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้									
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการ ที่หน่วยงานจัดให้	49 40.20%	45 36.90%	28 23.00%			4.17	0.78	มาก	4
7. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงาน กับหน่วยงาน	52 42.60%	53 43.40%	17 13.90%			4.29	0.69	มาก	1
8. ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็น สมาชิกขององค์กร	44 36.10%	58 47.50%	20 16.40%			4.20	0.70	มาก	2
9. เมื่อท่านประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วย แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	45 36.90%	56 45.90%	21 17.20%			4.20	0.71	มาก	2
10. ท่านคาดหวังว่าหน่วยงานจะ เป็นที่พึงพิงของท่านได้	42 34.40%	60 49.20%	20 16.40%			4.18	0.69	มาก	3
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ โดยรวม									
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ในองค์กร									
11. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้ รู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	45 36.90%	66 54.10%	11 9.00%			4.28	0.62	มาก	2
12. ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการ สร้างสรรค์ด้วย	45 36.90%	65 53.33%	12 9.80%			4.27	0.63	มาก	3
13. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มี ความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	45 36.90%	57 46.70%	11 9.00%	9 7.40%		4.13	0.86	มาก	5

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสพการณ์ ในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น	อัน ดับ
14. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	45	69	-	8		4.24	0.76	มาก	4
15. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	45	68	9			4.30	0.59	มาก	1
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร โดยรวม	36.90%	55.70%	7.40%			4.24	0.51	มาก	
ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน รวม						4.16	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ห้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คนให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง มีค่าเฉลี่ย 4.21 และน้อยที่สุด คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.03 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.19 รองลงมา คือ หน่วยงาน ให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.89

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.29 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรและเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.20 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 4.17

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็น ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.30 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ย 4.28 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13



ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับความถี่	อันดับ
ด้านการคงอยู่กับองค์กร									
1. ความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้งานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	55	56	11			4.36	0.64	มาก	1
	45.10%	45.90%	9.00%						
2. ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	40	72	10			4.25	0.59	มาก	2
	32.80%	59.00%	8.20%						
3. ความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่	29	77	16			4.11	0.60	มาก	4
	23.80%	63.10%	13.10%						
4. ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	9	86	27			3.85	0.52	มาก	5
	7.40%	70.50%	22.10%						
5. ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไปแม้ไม่มีโอกาสได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	56	39	27			4.24	0.79	มาก	3
	45.90%	32.00%	22.10%						
ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยรวม						4.16	0.45	มาก	
ด้านความรู้สึก									
6. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	36	75	11			4.20	0.59	มาก	3
	29.50%	61.50%	9.00%						
7. ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานของหน่วยงาน	41	76	5			4.30	0.54	มาก	1
	33.60%	62.30%	4.10%						

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
8. ความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครองระบบการทำงาน	7	105	10			3.98	0.37	มาก	5
	5.70%	86.10%	8.20%						
9. ความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	34	85	3			4.25	0.49	มาก	2
	27.90%	69.70%	2.50%						
10. หน่วยงาน มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก	30	83	9			4.17	0.54	มาก	4
	24.60%	68.00%	7.40%						
ด้านความรู้สึกโดยรวม						4.18	0.29	มาก	
ด้านบรรทัดฐาน									
11. ความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	29	90	3			4.21	0.47	มาก	3
	23.80%	73.80%	2.50%						
12. ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน	36	83	3			4.27	0.49	มาก	1
	29.50%	68.00%	2.50%						
13. การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	31	88	3			4.23	0.48	มาก	2
	25.40%	72.10%	2.50%						
14. ความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	22	97	3			4.16	0.43	มาก	5
	18.00%	79.50%	2.50%						
15. ความเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	25	94	3			4.18	0.45	มาก	4
	20.50%	77.00%	2.50%						
ด้านบรรทัดฐาน โดยรวม						4.21	0.31	มาก	
ความผูกพันต่อองค์กรรวม						4.18	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 122 คนให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.21 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ย 4.18 และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.16 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.36 รองลงมา คือ ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้มีค่าเฉลี่ย 4.25 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.85

ด้านความรู้สึก

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.30 รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอกมีค่าเฉลี่ย 4.25 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98

ด้านบรรทัดฐาน

กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.27 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ย 4.23 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย 4.16

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ที่	ความผูกพันขององค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
1.	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.12	0.47	4.18	0.45	0.407	0.684
2.	ด้านความรู้สึก	4.09	0.39	4.19	0.26	1.478	0.142
3.	ด้านบรรทัดฐาน	4.08	0.39	4.13	0.28	1.061	0.312
	ภาพรวม	4.10	0.38	4.17	0.27	1.405	0.163

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กร ตามเพศที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.163 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า เพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งแห่ง		SS	df	MS	F	Sig.
		ความ	แปรปรวน					
1.	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.617	3	0.206	0.998	0.396
		ภายในกลุ่ม		24.314	118	0.206		
		รวม		24.931	121			
2.	ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม		0.120	3	0.040	0.466	0.707
		ภายในกลุ่ม		10.153	118	0.086		
		รวม		10.273	121			
3.	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม		0.171	3	0.057	0.597	0.618
		ภายในกลุ่ม		11.257	118	0.095		
		รวม		11.428	121			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม		0.206	3	0.069	0.783	0.505
		ภายในกลุ่ม		10.339	118	0.088		
		รวม		10.545	121			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.505 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า อายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.921	2	0.960	4.967	0.008*
		ภายในกลุ่ม	23.010	119	0.193		
		รวม	24.931	121			
2.	ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.920	2	0.460	5.853	0.004*
		ภายในกลุ่ม	9.353	119	0.079		
		รวม	10.273	121			
3.	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.430	2	0.215	2.324	0.102
		ภายในกลุ่ม	10.999	119	0.092		
		รวม	11.428	121			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.954	2	0.477	5.917	0.004*
		ภายในกลุ่ม	9.591	119	0.081		
		รวม	10.545	121			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่า sig. เท่ากับ 0.008 และด้านความรู้สึกมีค่า sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่กับองค์กรและความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.75	4.15	4.26
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.75	-	-0.399	-0.512
			(0.040*)	(0.009*)
ปริญญาตรี	4.15		-	-0.113
				(0.433)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.26			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันขององค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันขององค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.040 และ 0.009 ผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.399 และ 0.512

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กรในด้าน
ความรู้สึกร่วมกันตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.91	4.17	4.26
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91	-	-0.259 (0.035*)	-0.352 (0.004*)
ปริญญาตรี	4.17		-	-0.092 (0.257)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.26			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันขององค์กรในด้านความรู้สึกร่วมกันตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันขององค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.035 และ 0.004 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.259 และ 0.352

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กรในด้านภาพรวม
ร่วมกันตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.88	4.18	4.25
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.88	-	-0.296 (0.015*)	-0.362 (0.004*)
ปริญญาตรี	4.18		-	-0.066 (0.508)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันขององค์กรในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันขององค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีโดยค่า sig. เท่ากับ 0.015 และ 0.004 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.296 และ 0.362

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งแห่ง		SS	df	MS	F	Sig.
		ความแปรปรวน						
1.	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม		0.584	2	0.292	1.428	0.244
		ภายในกลุ่ม		24.347	119	0.205		
		รวม		24.931	121			
2.	ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม		0.002	2	0.001	0.011	0.989
		ภายในกลุ่ม		10.271	119	0.086		
		รวม		10.273	121			
3.	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม		0.028	2	0.014	0.148	0.863
		ภายในกลุ่ม		11.400	119	0.096		
		รวม		11.428	121			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม		0.070	2	0.035	0.400	0.672
		ภายในกลุ่ม		10.475	119	0.088		
		รวม		10.545	121			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.672 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งแห่ง		df	MS	F	Sig.
		ความ	SS				
1.	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.842	3	0.281	1.375	0.254
		ภายในกลุ่ม	24.089	118	0.204		
		รวม	24.931	121			
2.	ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.669	3	0.223	1.618	0.189
		ภายในกลุ่ม	16.258	118	0.138		
		รวม	16.926	121			
3.	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.554	3	0.185	2.005	0.117
		ภายในกลุ่ม	10.874	118	0.092		
		รวม	11.428	121			
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.610	3	0.203	2.415	0.070
		ภายในกลุ่ม	9.935	118	0.084		
		รวม	10.545	121			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.070 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ที่	ความผูกพันขององค์กร	ข้าราชการครู		บุคลากรทางการศึกษา		t	Sig.
		\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
		1.	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.25	0.40		
2.	ด้านความรู้สึกรัก	4.24	0.22	4.13	0.33	1.856	0.066
3.	ด้านบรรทัดฐาน	4.26	0.23	4.19	0.35	1.480	0.141
	ภาพรวม	4.24	0.21	4.15	0.33	1.695	0.073

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันขององค์กร ตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.073 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และ ปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันขององค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งแห่ง		SS	df	MS	F	Sig.
		ความ	แปรปรวน					
1.	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.149	3	0.383	1.901	0.133	
		ภายในกลุ่ม	23.782	118	0.202			
		รวม	24.931	121				
2.	ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.125	3	0.042	0.485	0.693	
		ภายในกลุ่ม	10.148	118	0.086			
		รวม	10.273	121				
3.	ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.262	3	0.057	0.923	0.432	
		ภายในกลุ่ม	11.166	118	0.095			
		รวม	11.428	121				
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.339	3	0.113	1.307	0.275	
		ภายในกลุ่ม	10.206	118	0.086			
		รวม	10.545	121				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวมมีค่า sig. เท่ากับ 0.275 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
ด้านความหลากหลายของงาน	0.384 (0.000**)	0.432 (0.000**)	0.443 (0.000**)	0.492 (0.000**)
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.822 (0.000**)	0.560 (0.000**)	0.424 (0.000**)	0.753 (0.000**)
ด้านความท้าทายของงาน	0.540 (0.000**)	0.382 (0.000**)	0.327 (0.000**)	0.516 (0.000**)
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.533 (0.000**)	0.465 (0.000**)	0.364 (0.000**)	0.553 (0.000**)
โดยรวม	0.702 (0.000**)	0.551 (0.000**)	0.458 (0.000**)	0.700 (0.000**)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.700$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.492$) ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.753$) ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.516$) และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.553$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาศุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4.17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน	
ด้านการกระจายอำนาจ	0.726 (0.000**)	0.421 (0.000**)	0.346 (0.000**)	0.631 (0.000**)
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	0.757 (0.000**)	0.406 (0.000**)	0.316 (0.000**)	0.631 (0.000**)
ด้านขนาดขององค์กร	0.824 (0.000**)	0.446 (0.000**)	0.349 (0.000**)	0.690 (0.000**)
โดยรวม	0.812 (0.000**)	0.448 (0.000**)	0.355 (0.000**)	0.687 (0.000**)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.687$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.631$) ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.631$) ด้านขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.690$)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึกรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.801 (0.000**)	0.422 (0.000**)	0.297 (0.000**)	0.652 (0.000**)
ความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	0.735 (0.000**)	0.493 (0.000**)	0.466 (0.000**)	0.701 (0.000**)
ความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร	0.594 (0.000**)	0.281 (0.000**)	0.241 (0.000**)	0.480 (0.000**)
โดยรวม	0.745 (0.000**)	0.420 (0.000**)	0.351 (0.000**)	0.642 (0.000**)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.642$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.652$) ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.701$) ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.480$)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ด้าน ความรู้สึกรัก	ด้านบรรทัดฐาน	ภาพรวม
1. เพศ	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	-	-
3. ระดับการศึกษา	✓	✓	-	✓
4. สถานภาพสมรส	-	-	-	-
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-
6. ตำแหน่งงาน	-	-	-	-
7. รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านการคงอยู่ กับองค์กร	ด้าน ความรู้สึกรัก	ด้าน บรรทัดฐาน	
ด้านความหลากหลายของงาน	✓	✓	✓	✓
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	✓	✓	✓	✓
ด้านความท้าทายของงาน	✓	✓	✓	✓
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

- หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน	
ด้านการกระจายอำนาจ	✓	✓	✓	✓
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	✓	✓	✓	✓
ด้านขนาดขององค์กร	✓	✓	✓	✓
✓ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01				
- หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01				
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน				

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 4

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			ภาพรวม
	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านความรู้สึก	ด้านบรรทัดฐาน	
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	✓	✓	✓	✓
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	✓	✓	✓	✓
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร	✓	✓	✓	✓
✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01				
- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01				
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน				

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี สรุปผลและอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 122 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 82.80 ส่วนเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 รองลงมา คือ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 สถานภาพสมรส จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 รองลงมา คือ มีสถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และน้อยที่สุด คือ มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา คือ 11-15 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ตำแหน่งงานบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 ส่วนตำแหน่งงานข้าราชการครูจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และรายได้ต่อเดือนช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.69 รองลงมา คือ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.40

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.24 และน้อยที่สุด คือ ด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.03

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและด้านขนาดขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.16 รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.15

ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง มีค่าเฉลี่ย 4.21 และน้อยที่สุดคือด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.03

ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.21 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ย 4.18 และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.16

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.700$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลาย ของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.492$) ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.753$) ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.516$)

และด้าน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง ($r = 0.553$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.687$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระจายอำนาจมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.631$) ด้านการมีส่วนร่วม เป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.631$) ด้านขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ($r = 0.690$)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน ภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.642$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.652$) ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดย รวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.701$) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.480$)

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีประเด็นสำคัญที่สามารถอนุมานอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้าน ความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของเนตรนภา นันทพร วิญญู (2551) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัดโดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก สอดคล้องกับกัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการ นครหลวง 3 เขตศิริราช สอดคล้องกับ

อริพล วงษ์มหา (2548) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีมีการกำหนดนโยบาย โครงสร้างและแนวทางการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษหรือปฏิบัติเต็มที่แม้มีอุปสรรค กรณีได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ ก็ยินดีทำด้วยความเต็มใจ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา บริษัท วิศวกรที่ปรึกษา พบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบุญช่วย คล้าเอม (2551) ได้ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บี.พี.เอ็น ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิรัตน์ พวงเพชร (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เป็นเพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนการทำงาน การพัฒนาการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพจะอยู่บนพื้นฐานระบบความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นสำคัญ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ทำให้ทุกคนมีความพึงพอใจ มีความสบายใจรู้สึกมั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงานปกติมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน เหตุผลดังกล่าวทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน มีโอกาสนำความรู้ความสามารถจากการศึกษามารวมใช้ในการปฏิบัติงานทั้งการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ มีรายได้ต่อเดือนสูง ความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ถ้ามีโอกาส หรืองานที่ดีกว่าในตำแหน่งปัจจุบันที่ทำอยู่จะเกิดขึ้น เมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าหรือรายได้ต่อเดือนที่สูงกว่าและคุ้มค่ากับการเปลี่ยนงาน จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสอดคล้องกับ คณิตฐา พันธุ์วานิช (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับวิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีความอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ทুমเกล้าใจและกำลังกายให้กับงานจนประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานและเต็มใจทำงานให้กับองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือออกจากองค์กรไป รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายนำไปปฏิบัติ นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญ และประสบการณ์จนทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

1. จากการวิจัย พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอิสระในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามระเบียบข้อกำหนด ให้อิสระทางความคิดและการสร้างสรรค์สร้างวิธีการดำเนินงาน ส่งเสริมให้คิดนอกกรอบในการทำงาน

2. ในด้านความท้าทายของงาน ควรจัดสรรงานที่รับผิดชอบและต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ควรมีรางวัลตอบแทนความมุ่งมั่นความพยายามในการทำงานดังกล่าว

ด้านลักษณะขององค์กร

1. จากการวิจัย พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและสร้างสรรค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร

2. ด้านการกระจายอำนาจ ควรมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง แบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบให้มีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร

ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

1. จากการวิจัย พบว่า การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น หน่วยงานควรดำเนินการในเรื่องนี้ให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. หน่วยงานควรบริหารการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงานปกติให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

ด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัย พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นด้านที่มีคะแนนต่ำกว่าทุกด้านและประเด็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้างในด้านมีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น หน่วยงานควรดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคงไว้ซึ่งความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยการทบทวนนโยบายในเรื่องการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม รวมถึงการสร้างความพึงพอใจในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

2. ควรศึกษาคุณลักษณะที่จำเป็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความพึงพอใจและความผูกพันของที่มีต่อองค์กร

3. ควรศึกษาว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเพื่อสามารถที่จะนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์. 2537. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมการณ์สื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขนิษฐา ศรีทอง. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ขวัญประไพ สีสาวแห. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่**. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ. 2551. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส จำกัด.
- คณิษฐา พันธุ์วานิช. 2551. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร** สำนักงานพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิตรา จัลดะ. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา บริษัท เอ็มเค เรสโตรอง จำกัด**. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิรวัดน์ ทองอินทร์. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. 2546. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลธิชา หวังรายนาม. 2542. **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัยรัตน์ สุรศักดิ์นิธิกุล. 2544. องค์ประกอบทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมงาน พนักงานธนาคารออมสินภาค 7. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550. เทคนิคการใช้สถิติเพื่องานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : ไทเนรมิต อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2538. องค์การ: ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธิดา พาหอม. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ 4 : 135-143.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. 2551. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- บรรยงค์ ไตจินดา. 2545. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : รวมสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย คล้าอม. 2551. ความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บี.พี.เอ็น. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรา ทาหอม. 2550. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เพ็ญศรี เมณเสนา. 2550. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มนัสชัย ปิ่นโต. 2550. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมารูจูน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี และคณะ. 2553. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินชไน่า จำกัด.
- วรรณาด แสงมณี. 2544. วัฒนธรรมองค์กร: องค์กรและการจัดการองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วรมน เดชเมธาวิพงศ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารุณี คำแก้ว. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิรัตน์ พ่วงเพชร. 2549. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิโรจน์ สว่างเดือน. 2547. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิไล จิระพรพาณิชย์. 2545. ค่านิยมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชาวไทยและอเมริกัน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารภาครัฐ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2544. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บิซซิเนสเวลด์.
- ศรีไพโร ภาราทอง. 2550. การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนและความต้องการในการศึกษาต่อ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาบัณฑิต. สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- สันสนีย์ ศรีภิรมย์. 2553. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษา บริษัททิวศวกที่ปรึกษา. การค้นคว้าอิสระด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิทยาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมโภชน์ นพคุณ. 2541. วัฒนธรรมองค์กรสำคัญอย่างไร. วารสารข้าราชการ. 12 (เมษายน - มิถุนายน 2541) : 15-18.
- สมยศ นาวิกาน. 2540. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2539. จิตวิทยาการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ : บิ๊กแบงค์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุณี เวชพราหมณ์. 2546. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปรินซ์นิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อธิพล วงษ์มหา. 2548. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คิง เพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด สาขาฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- อภิสิทธิ์ จันตะนี. 2549. การใช้สถิติวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. 2545. ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, Continuance And normative commitment to the organization, **Journal of Occupational Psychology**. 64 : 1-18.
- Dessler, G. 2000. **Human Resources Management**. 8th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Greenberg, J. 1996. **Managing Behavior in Organizations**. New Jersey : Practices-Hall.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30, (3) : 608-610.
- Maslow, A. H. 1987. **Motivation and perasonality**. 3nd ed . Cambridge : Harper & Row.
- Mowday, R. M., et al. 1982. **Organization Linkages : the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York : Academic.
- Robbins, S.P. 1996. **Organization behavior: Concepts, controversies and application**. 7th ed . New Jersey : Prentice-Hall.
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, **Administrative Science Quarterly**. 22, (1 March) : 46-56.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. 1991. **Motivation & work Behavior**. 5nd ed. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายธีรพล ทองเพชร

วุฒิการศึกษา	วท.ม. (การจัดการสิ่งแวดล้อม) วท.บ. (เกษตรศาสตร์) นศ.บ. (นิเทศศาสตร์) ศษ.บ. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานวิจัย พัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

2. นายอดิสร สังข์คร

วุฒิการศึกษา	บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ สังกัดคณะวิทยาการจัดการ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

3. นายรัช ศรีไทย

วุฒิการศึกษา	วท.ม. (เทคโนโลยีสารสนเทศ) บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยตาปี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๑๕๖๓



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายธีรพล ทองเพชร หัวหน้างานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววรรณภา นิลวรรณ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมารี รัชชชุชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๔๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๔๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน น.ส.วรรณภา นิลวรรณ

โทร. ๐๗๗-๒๘๒-๐๐๑, ๐๘๙-๔๗๑๑-๓๗๙

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖ / ๑๕๖๔



คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายธวัช ศรีไทย ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
มหาวิทยาลัยตาปี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววรรณิภา นิลวรรณ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมารี รักษ์ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๕๙๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน น.ส.วรรณิภา นิลวรรณ

โทร. ๐๗๗-๒๘๒-๐๐๑, ๐๘๙-๔๗๑๑-๓๗๙

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖/๑๕๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายอดิศร สังคร อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววรรณิภา นิลวรรณ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รัชชชุชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๔๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๔๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน น.ส.วรรณิภา นิลวรรณ

โทร. ๐๗๗-๒๘๒-๐๐๑, ๐๘๙-๔๗๑๑-๓๗๙

ภาคผนวก ค

การประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ตารางภาคผนวกที่ 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด (IOC) ของแบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ที่	รายการ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านความหลากหลายของงาน						
1.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ด้านความอิสระในการทำงาน						
6.	การมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7.	สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
8.	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
9.	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10.	การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ที่	รายการ	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านความท้าทายของงาน						
11.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
12.	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
13.	งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
14.	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม
15.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนางานขององค์กรของท่าน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
16.	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
17.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
18.	ท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นงานที่ทำทลาย	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
19.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
20.	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ที่	รายการ	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านการกระจายอำนาจ						
1.	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2.	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม
3.	หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5.	หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร						
6.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อป้องกันความบกพร่องของการสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
8.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
9.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากความเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากการทำงานตามความเคยชินในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ที่	รายการ	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านขนาดขององค์กร						
11.	ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจน สอดคล้องกับขนาดขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
12.	นโยบายและการบริหารขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยเหมาะสมกับขนาดขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
13.	หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
14.	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
15.	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม



ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่	รายการ	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
1.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2.	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
3.	หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4.	การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5.	การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัตินอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้						
6.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	+1	0	+1	0.66	เหมาะสม
7.	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
8.	ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
9.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10.	ท่านคาดหวังว่าหน่วยงานจะเป็นที่พึงพิงของท่านได้	+1	+1	0	0.66	เหมาะสม

ที่	รายการ	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร						
11.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
12.	ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า ท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
13.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ ผลสำเร็จของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
14.	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
15.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเท ให้กับงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม




ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ที่	รายการ	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านการคงอยู่กับองค์กร						
1.	ความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2.	ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3.	ความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงาน โดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4.	ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากร ปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5.	ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
ด้านความรู้สึกรัก						
6.	ความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7.	ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
8.	ความรู้สึกรักชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
9.	ความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่าน กับบุคคลภายนอก	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
10.	หน่วยงาน มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

ที่	รายการ	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	สรุป
		1	2	3		
ด้านบรรทัดฐาน						
11.	ความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
12.	ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
13.	การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
14.	ความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
15.	ความเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม





ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น รายชื่อ รายด้านและทั้งฉบับ ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค รายข้อ และทั้งฉบับ
ของแบบสอบถาม เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านความหลากหลายของงาน		
1.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	0.9605
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	0.9635
3.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.9636
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	0.9632
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	0.9602
ด้านความมีอิสระในการทำงาน		
6.	การมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	0.9601
7.	สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	0.9605
8.	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	0.9611
9.	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	0.9603
10.	การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	0.9605
ด้านความท้าทายของงาน		
11.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	0.9608
12.	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	0.9613
13.	งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	0.9623
14.	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	0.9609
15.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	0.9604
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		
16.	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	0.9624
17.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	0.9618
18.	ท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นงานที่ท้าทาย	0.9612
19.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	0.9601
20.	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	0.9618

ที่	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการกระจายอำนาจ		
1.	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนดี	0.9618
2.	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน	0.9601
3.	หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	0.9607
4.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ	0.9607
5.	หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	0.9608
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ		
6.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อป้องกันความบกพร่องของการสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน	0.9603
7.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.9610
8.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน	0.9602
9.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากความเหน้อยล้าในการปฏิบัติงาน	0.9610
10.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันความบกพร่องจากการทำงานตามความเคยชินในการปฏิบัติงาน	0.9602
ด้านขนาดขององค์การ		
11.	ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การมีความชัดเจนสอดคล้องกับขนาดขององค์การ	0.9617
12.	นโยบายและการบริหารขององค์การมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยเหมาะสมกับขนาดขององค์การ	0.9604
13.	หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน	0.9695
14.	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้เหมาะสม	0.9609
15.	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี	0.9605

ที่	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร		
1.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็น อย่างดี	0.9604
2.	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	0.9611
3.	หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อ	0.9695
4.	การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ	0.9695
5.	การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่าง เหมาะสม	0.9605
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้		
6.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	0.9603
7.	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน	0.9608
8.	ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร	0.9604
9.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็น อย่างดี	0.9698
10.	ท่านคาดหวังว่าหน่วยงานจะเป็นที่พึ่งพิงของท่านได้	0.9608
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร		
11.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	0.9615
12.	ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการ สร้างสรรค์ด้วย	0.9608
13.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	0.9697
14.	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.9635
15.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	0.9602

ที่	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการคงอยู่กับองค์กร		
1.	ความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	0.9618
2.	ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้	0.9620
3.	ความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่	0.9605
4.	ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง	0.9605
5.	ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง	0.9695
ด้านความรู้สึกรัก		
6.	ความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่	0.9619
7.	ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานของหน่วยงาน	0.9611
8.	ความรู้สึกรักชื่นชมระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	0.9618
9.	ความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	0.9614
10.	หน่วยงาน มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก	0.9622
ด้านบรรทัดฐาน		
11.	ความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	0.9612
12.	ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน	0.9613
13.	การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	0.9622
14.	ความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค	0.9616
15.	ความเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	0.9614



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๐๕๗๘.๐๖/๑๕๖๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๐ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี

ด้วย นางสาววรรณภา นิลวรรณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๐๐๐-๗๐๔ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตจากท่านในการแจกแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุสุมา ดำพิทักษ์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐๒-๕๔๔๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๔๔๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน น.ส.วรรณภา นิลวรรณ

โทร. ๐๗๗-๒๘๒-๐๐๑, ๐๘๙-๔๗๑๑-๓๗๙



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง

“ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่

ปฏิบัติงานในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 5 ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 15 ข้อ

มีความผูกพันในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มีความผูกพันในระดับมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
มีความผูกพันในระดับปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

แบบสอบถามมีทั้งหมด 9 หน้า โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะสรุปผลออกมาเป็นภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อ และผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ทำให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

วรรณิกา นิลวรรณ

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง/หม้าย

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 6-10 ปี

3. 11-15 ปี

4. 15 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการครู

2. บุคลากรทางการศึกษา

7. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

2. 10,001-20,000 บาท

3. 20,001-30,000 บาท

4. 30,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านความหลากหลายของงาน						
1.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
5.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
ด้านความอิสระในการทำงาน						
6.	การมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
7.	สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
8.	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
9.	ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด					
10.	การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ท-	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านความท้าทายของงาน						
11.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ					
12.	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า					
13.	งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
14.	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
15.	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน					
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
16.	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					
17.	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก					
18.	ท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นงานที่ทำทลาย					
19.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
20.	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านขนาดขององค์กร

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านการกระจายอำนาจ						
1.	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่ รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี					
2.	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิด ในการทำงานของท่าน					
3.	หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบ การปฏิบัติงานทุกเรื่อง					
4.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร					
5.	หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับ ความสามารถของท่าน					
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร						
6.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อป้องกันความ บกพร่องของการสื่อสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน					
7.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
8.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ ในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน					
9.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกัน ความบกพร่องจากความเหนื่อยล้าในการ ปฏิบัติงาน					
10.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกัน ความบกพร่องจากการทำงานตามความเคยชิน ในการปฏิบัติงาน					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)
ด้านขนาดขององค์กร						
11.	ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจน สอดคล้องกับขนาดขององค์กร					
12.	นโยบายและการบริหารขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยเหมาะสมกับขนาดขององค์กร					
13.	หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน					
14.	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ อย่างเหมาะสม					
15.	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่ดี					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
1.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหน่วยงานของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
2.	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.	หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การศึกษาต่อ					
4.	การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ					
5.	การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้						
6.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้					
7.	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน					
8.	ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร					
9.	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงานองค์กรของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
10.	ท่านคาดหวังว่าหน่วยงานจะเป็นที่พึ่งพิงของท่านได้					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร					
11.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า					
12.	ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า ท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย					
13.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อ ผลสำเร็จของหน่วยงาน					
14.	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
15.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเท ให้กับงานอย่างเต็มที่					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการคงอยู่กับองค์กร						
1.	ความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้หน่วยงานก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
2.	ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้					
3.	ความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงานโดยที่ยังไม่มีทางเลือกใหม่					
4.	ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงาน จนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
5.	ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้ไม่มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง					
ด้านความรู้สึก						
6.	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายงานที่ปฏิบัติอยู่					
7.	ความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานของหน่วยงาน					
8.	ความรู้สึกชื่นชมชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน					
9.	ความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก					
10.	หน่วยงาน มีความหมายและความสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของท่านมาก					

ที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านบรรทัดฐาน						
11.	ความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
12.	ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน					
13.	การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จคล่องตัวทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ					
14.	ความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรค					
15.	ความเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ					



ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - สกุล : นางสาววรรณิภา นิลวรรณ
- วัน เดือน ปี เกิด : วันที่ 17 ตุลาคม 2517
- ที่อยู่ : วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี เลขที่ 456/3 ถนนตลาดใหม่
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
- ประวัติการศึกษา : ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
แผนกวิชาพาณิชยการ สาขาวิชาการเลขานุการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
แผนกวิชาพาณิชยการ สาขาวิชาการเลขานุการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา
ระดับปริญญาตรี (ศศ.บ.)
ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ระดับปริญญาโท
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประวัติการทำงาน : ปี พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2546 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
ปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2554 วิทยาลัยเทคนิคระนอง
ปี พ.ศ. 2554 - ปัจจุบัน (2555) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี
- หมายเลขโทรศัพท์ : 089-4711-379
- อีเมล : Wannipanin@gmail.com