

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

นายอุดม ใจบัณฑิต



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factors Affecting Organizational Commitment of Teachers and Educational
Personnel in Colleges under the Office of Vocational Education Commission
in the Three Lower Southern Provinces**

Mr. Udom Jaibanthad

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

ชื่อและนามสกุล นายอุดม ใจบัณฑิต

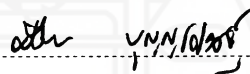
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทรสว่าง)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

ผู้ศึกษา นายอุดม ใจบัณฑิต **รหัสนักศึกษา** 2533002636 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 258 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะองค์การ โดยร่วมกันทำนายการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 66 (3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Independent Study title: Factors Affecting Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel in Colleges under the Office of Vocational Education Commission in the Three Lower Southern Provinces

Author: Mr. Udom Jaibanthad; **ID:** 2533002636;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sritana Boonyasait, Associate Professor;

Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this independent study were (1) to study levels of organizational commitment of teachers and educational personnel; (2) to study factors affecting the organizational commitment of teachers and educational personnel; and (3) to compare the organizational commitment of teachers and educational personnel in colleges under the Office of Vocational Education Commission in the three lower southern provinces.

This study was a survey research employing a set of questionnaires to collect data from 258 teachers and educational personnel in colleges under the Office of Vocational Education Commission in the three lower southern provinces which were selected by applying Stratified Sampling method. Data was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA, Least Significance Difference and multiple regression.

The results of this study showed that (1) the overall organizational commitment of teachers and educational personnel was considered at the highest level; (2) pride in the organization, organizational policy and administration, and organizational characteristics were the key factors affecting the organizational commitment with statistically significant at the 0.05 level and could be predicting the organizational commitment at 66 per cent; (3) teachers and educational personnel in different sex, age and educational background had different level of organizational commitment with statistically significant at the 0.05 level. While teachers and educational personnel in different marital status, job position and work duration had no difference in the organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, teachers and educational personnel, Office of Vocational Education Commission

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความกรุณาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างทั้ง 13 แห่ง ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและอนุญาตให้ทำการศึกษาภายในองค์การจนทำให้การครั้งนี้สำเร็จได้ และการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามทำให้การเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกประการ

ขอขอบพระคุณ พี่ๆ พี่ๆ น้องๆ ในครอบครัวและเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รุ่นที่ 10ทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำช่วยเหลือจนรายงานการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี

อุดม ใจบันทึก

พฤศจิกายน 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดการศึกษา	5
สมมติฐานของการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	19
สภาพทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษา	52
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	57
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	61
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	65
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	69
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการศึกษา	71
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	84
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	85
ข แบบสอบถาม	87
ประวัติผู้ศึกษา	96

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	50
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	52
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร	53
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน	54
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงาน	55
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	56
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	57
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมทั้ง 3 ด้าน	58
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร	58
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	59
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา สถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร	60

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความ ผูกพันต่อองค์กร	61
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)	62
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา	63
ตารางที่ 4.15 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ	65
ตารางที่ 4.16 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	65
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ	66
ตารางที่ 4.18 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	67
ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส	67
ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	68
ตารางที่ 4.22 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติ งานจนถึงปัจจุบัน	68
ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	5
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร	18
ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	22
ภาพที่ 2.3 ความพอใจและความไม่พอใจในงาน	23
ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีอี-อาร์-จี ของAlderfer	27
ภาพที่ 2.5 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา	34



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคนในด้านต่างๆ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพสร้างความเป็นปึกแผ่นและความมั่นคงต่อชีวิตจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาที่ดี การจัดการองค์ความรู้ด้านอาชีพนับเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาคนในประเทศให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพด้านต่างๆ โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อจะได้มีโอกาสในการพัฒนาประเทศร่วมกันทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศจำเป็นต้องมีองค์การของรัฐเข้ามาจัดการพัฒนาคนในด้านนี้ โดยมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจในการนำองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษาสู่สังคม

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีหน่วยงานที่เป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนและพัฒนาคนด้านอาชีวศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคครอบคลุมทั่วทุกจังหวัดของประเทศ การจัดการองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรตลอดจนมีระเบียบ แผน และกระบวนการจัดการด้านทรัพยากรต่างๆ อย่างมีหลักการและเหตุผลโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนและของชาติเป็นสำคัญทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ที่ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้ (ฐาปะณี จุลินทร 2550: 1) การปฏิบัติภารกิจต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องมีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษาโดยเฉพาะบุคลากรที่จะมาทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในฐานะที่มีหน้าที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการ กำกับดูแลทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ได้อย่างเอาใจใส่เพื่อให้เกิดความรู้สึก ความต้องการ และความพึงพอใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจโดยจัดระบบ

คำตอบแทนที่เป็นธรรม เสมอภาคให้เอื้อต่อขวัญและกำลังใจของทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถเต็มที่ตามศักยภาพที่พึงมี เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดีก็จะทำให้บุคลากรเหล่านี้มีความรักและผูกพันต่อองค์กรพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ความผูกพันนี้จะส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและให้ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกก่อให้เกิดความกระตือรือร้น เอาใจใส่และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ปัญหาการขาดงาน การลางาน การมาสาย หลีกเลียงงาน การลาออกจากงานและการขาดความรับผิดชอบในงานของบุคลากรก็จะลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคลากรไม่มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรอาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาไม่ว่าจะเป็นการขาดงานบ่อย การโยกย้าย การลาออกจากงาน ผลที่ตามมาก็คือองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตลอดจนเสียเวลา เสียงบประมาณในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติขาดความต่อเนื่อง

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ ปัตตานี ยะลา นราธิวาสซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาและวิทยาลัยประมงมีบทบาทหน้าที่ทางด้านการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเหล่านี้ในอดีตจะมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้านอาชีวศึกษาในจำนวนที่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน แต่หลังจากที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีการบังคับใช้แล้ว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีการจัดตั้งสถานศึกษาด้านการอาชีวศึกษาในพื้นที่ต่างๆ เพิ่มขึ้นหลายแห่งรวมทั้งพื้นที่ ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างด้วย ทำให้เกิดการโอนย้าย และเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสายการบริหารเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาสถานศึกษาแห่งใหม่เป็นจำนวนมากส่งผลกระทบต่อการดูแล ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง เกิดปัญหาบุคลากรมีการขอย้ายออกจากพื้นที่เป็นจำนวนมากโดยเฉพาะบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันมานาน ส่วนบุคลากรที่คงอยู่ก็ไม่สามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่มาใหม่ได้อย่างแน่นแฟ้น ขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานด้านนโยบาย ระบบการบริหาร ความเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น อย่างไรก็ตามบุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้มีการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาต่างๆ ตามเดิม แต่การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเบื่อหน่ายขาดแรงจูงใจเนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัยอันตรายจากผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ ตลอดจนขาด

ความก้าวหน้าในวิชาชีพทำให้ขวัญและกำลังใจตกต่ำถดถอยลงเป็นอย่างมาก จากปัญหาดังกล่าวในแต่ละปีนับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ร้ายขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมามีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง มีการโยกย้ายออกนอกพื้นที่ไปปฏิบัติหน้าที่ยังสถานศึกษาอื่นนอกพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างจำนวนมาก และการยื่นคำร้องขอย้ายออกนอกพื้นที่ยังคงมีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในแต่ละปี บุคลากรบางส่วนที่ไม่ได้ทำเรื่องขอโยกย้ายยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่คงเดิมต่อไป การจัดการเรียนการสอนก็ยังคงดำเนินการไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเฉพาะในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างได้มีการกำหนดนโยบายด้านการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ทักษะทางวิชาชีพแก่ผู้เรียนซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งบางครั้งก็เป็นปัญหาแก่บุคลากรที่เป็นคนนอกพื้นที่ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่ยังคงติดขัดกับหลักศาสนา ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในการปฏิบัติตนของผู้เรียน เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้เรียนและเบียดเบียนต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ยังสถานศึกษาอื่นนอกพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ดังนั้น การทำหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องใช้ความอดทนต่อสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมาก นอกจากนี้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาทั้งหมดมีอัตราบรรจุเป็นข้าราชการครูน้อยมากและมีการย้ายจากสถานศึกษาในพื้นที่อื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ยังสถานศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างน้อยมาก ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครูผู้สอน ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนด้านอาชีวศึกษายังมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาในพื้นที่เป็นอย่างมาก สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้อนุมัติให้บรรจุครูผู้สอนในตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนตำแหน่งของข้าราชการครูที่ขอย้ายออกไป ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์การในระดับสูงควรจะหันมาให้ความสนใจในการสร้างความผูกพัน ความน่าเชื่อถือและจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรอันจะช่วยให้อุปสรรคได้ทรมานความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรสืบต่อไป

การสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานทางด้านการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการคงอยู่และยั่งยืนตลอดไป ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลจะส่งผลต่อความจงรักภักดี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรจนไม่สามารถแยกออกจากความรู้สึกหรือจากทัศนคติในส่วนลึกของจิตใจได้ โดยเฉพาะองค์กรที่มีหน้าที่ในการสร้างคนและพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตอันยาวนาน บุคคลผู้ที่มีส่วนสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาคนก็คือครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตามครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างก็มีความต้องการพื้นฐานใน

ชีวิตเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ มีความคาดหวังในชีวิตที่ดีที่มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความต้องการเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ภาคภูมิใจในอาชีพของตน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ไม่คิดย้ายออกหรือลาออกจากองค์กร ในทางตรงกันข้ามถ้าหากสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดการยอมรับนโยบายการบริหารองค์กรและขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร การทำหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพลดลง งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายและถ้าหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารองค์กรในการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยด้านความผูกพันที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาและความยั่งยืนขององค์กรก็มีปัจจัยสนับสนุนอยู่หลายประการสอดคล้องกับBlegan (1993 อ้างถึงใน สุวรรณิ โกเมศ 2554: 2) กล่าวว่าหากบุคลากรมีความผูกพันสูง ความพึงพอใจในงานก็อยู่ในระดับสูงและพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการเข้าออกงานและสามารถทำนายการเข้าออกจากงานได้ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเกิดความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรและสร้างความรู้สึผูกพันอันหนึ่งอันเดียวกันเสมือนหนึ่งเป็นเจ้าของร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าหากองค์กรใดหรือหน่วยงานใดไม่สามารถสร้างความรู้สึที่มั่นคงหรือเชื่อถือได้แล้ว ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดความเชื่อถือและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับ Meyer and Allen (1991 อ้างถึงใน ชาดิชาย ชวนอุดม 2553: 19) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันของบุคลากรองค์กรมี 3 ประการ คือ ความผูกพันกับองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกและความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันในองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความผูกพันกับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทুম่ทความสามารถและตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

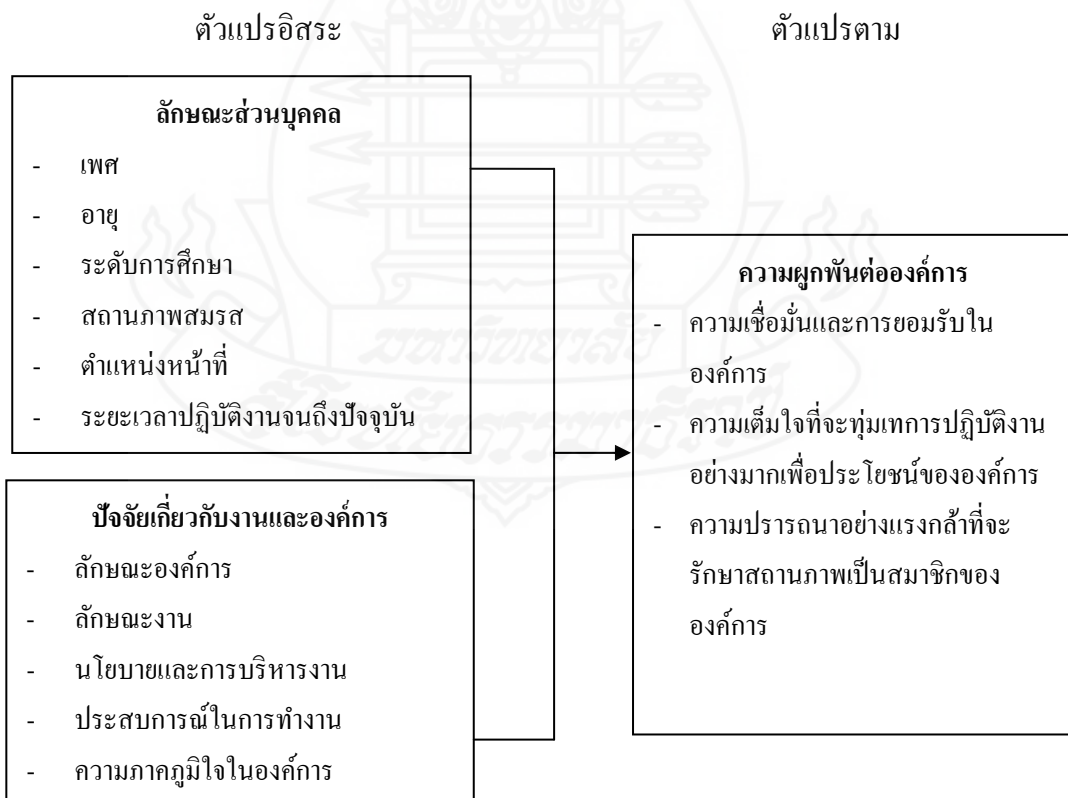
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องนี้ผู้ศึกษาจะใช้กรอบแนวคิดของสตีลเลอร์และพอร์เตอร์เป็นกรอบในการศึกษา โดยมีองค์ประกอบของกรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานของการศึกษา

- 4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.2 ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาทั้งหมด 13 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 720 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ณ ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษา ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Steers ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปรับจากแนวคิดของ Mowday, Porter and Steek ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กรประกอบด้วย ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความภาคภูมิใจในองค์กร

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้กำหนดตัวแปรเพื่อทำการศึกษา ดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และ ความภาคภูมิใจในองค์กร

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร

5.4 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระหว่างเดือนธันวาคม 2554 – ตุลาคม 2555

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามีความเต็มใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาด้วยความจงรักภักดีและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสถานภาพการเป็นสมาชิกของสถานศึกษาโดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงตนเองออกจากสถานศึกษา ประกอบด้วย

6.1.1 ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกยอมรับอย่างภาคภูมิใจมั่นใจอย่างเต็มเปี่ยมต่อสถานศึกษา เป้าหมาย พันธกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรพร้อมที่จะนำสิ่งเหล่านี้ไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจและให้การสนับสนุนส่งเสริมต่อกิจการของสถานศึกษาอย่างเต็มที่

6.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมาก หมายถึง ความยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาด้วยความอุตสาหะพยายามและทุ่มเทเสียสละแรงกาย แรงใจในอันที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

6.1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมีความผูกพันกับสถานศึกษาอย่างยิ่ง มีความปรารถนาต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป

6.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์การประกอบด้วย

6.2.1 ลักษณะองค์กร หมายถึง ลักษณะแสดงถึงคุณลักษณะภายในของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา การแสดงความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา

6.2.2 ลักษณะงาน หมายถึง การให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความมีอิสระของงาน สภาพงาน ความท้าทายของงาน ความเฉพาะเจาะจงของงาน

6.2.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงที่มีการถ่ายทอดลงมาตามลำดับชั้นจนถึงระดับปฏิบัติงานได้แก่ แนวทางการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม กระบวนการทำงานและผลลัพธ์ของงาน

6.2.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในการรับรู้ถึงการปฏิบัติงานตามลักษณะของตัวแปรที่เป็นประสบการณ์และอายุงานของแต่ละคน ประกอบด้วย ความมั่นคงและความเชื่อถือต่อสถานศึกษา ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากสถานศึกษา ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา

6.2.5 ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ชื่อเสียง ผลงานของสถานศึกษา ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการอื่น บุคคลภายนอก และหน่วยงานอื่นๆ เป็นระยะเวลาานาน

6.3 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ครู คศ.3 ครู คศ.2 ครู คศ.1 ครูผู้ช่วย ครูพนักงานราชการและครูอัตราจ้างชั่วคราว

6.4 บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษารวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การนิเทศในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6.5 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนวิชาชีพในหลักสูตรอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในระดับประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับประกาศนียบัตรเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) ระดับใดระดับหนึ่ง หรือหลายระดับรวมกัน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารได้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อลดปัญหาการลาออก การโยกย้ายซึ่งจะมีผลต่อการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

7.2 ผู้บริหารได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาและก่อให้เกิดการปรับปรุงและส่งเสริมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. สภาพทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน
4. จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันเป็นการบ่งบอกที่เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์อย่างหนึ่งที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือหน่วยงานรวมถึงสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันการศึกษา สถาบันครอบครัว เป็นต้น ความผูกพันที่แสดงออกในทางพฤติกรรมทำให้เห็นว่ามี ความผูกพันต่อสิ่งใด มักจะเกิดจากความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ ในทางทฤษฎีความผูกพัน อาจมีความหมายที่แตกต่างกันไป โดยมีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546: 36) ให้ความหมายคำว่าความผูกพันไว้ว่าคือความรักใคร่ ความเอาใจใส่หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 อ้างถึงใน รุ่งสุรีย์ บุตรสุ 2550: 15) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึงความรู้สึกดีๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองก็เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งหรือลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนซึ่งมากกว่าองค์กรของตนเองก็ตาม

ัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548 อ้างถึงใน สุพรรณิ โกเมศ 2554: 25) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันในองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน

- 1) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของบุคลากร
- 2) ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์และผูกพันต่อองค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (อ้างถึงใน ปฤษณา สุระสังวาล 2548: 14) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพนักงานหรือสมาชิกขององค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมอื่น เช่น การขาดงาน การตรงต่อเวลาในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน การที่คนมีความผูกพันต่อองค์การ อาจจะเป็นเพราะต้องการจะทำหรือจำเป็นจะต้องทำหรืออาจเป็นเพราะเห็นว่าควรจะทำ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์การว่า หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงาน จำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์การ คำนึงถึงความสำคัญของผลของงาน โดยองค์การจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่มูลนิธิทุกฝ่ายเพื่อความยั่งยืนถาวรขององค์การสืบไป

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 105) ได้ให้นิยามความผูกพันกับองค์การ (Organization Commitment) ว่าหมายถึงทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป

Steers (1997 อ้างถึงในสุพรรณิ บัวสร้อย 2551: 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์การ อัน

เนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

Richard Wellins (2005 อ้างถึงใน อูสา เมืองโต 2550: 10) ได้กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานว่าเป็นการรวมกันของความผูกพัน (Commitment) ความจงรักภักดี (Loyalty) ผลิตภาพ (Productivity) และความเป็นเจ้าของ (Ownership) นอกจากนี้ ได้มีการแบ่งลักษณะของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ ความผูกพันในงาน (Job Engagement) และ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement)

Mowday, Steer and Porter (อ้างถึงใน ฤชญา สุระสังวาล 2548: 14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะคือ

- 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามและพลังอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร นั้นไว้

Eisenberger and Others (1991:52 อ้างถึงใน ธิพรพรณ ช่วยเนียม 2547: 14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมาคือ ความอดุตาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

จากความหมาย ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกมาต่อองค์กรด้วยทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นด้วยความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการที่จะเป็นสมาชิกภาพที่ดีตลอดไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อทุกๆ องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงซึ่งพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อเป้าหมายขององค์กรในอันที่จะส่งผลให้มีความอยู่รอดและยั่งยืนสืบไป นอกจากนั้นความผูกพันยังเป็นตัวทำนายสถานภาพการคงอยู่หรือการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย จากการที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ นักวิจัยได้ศึกษาถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551: 107) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้

องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ ซึ่งนักวิจัยก็ได้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่งซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะมีพฤติกรรมขาดงานและความต้องการออกจากงานสูง หรือมักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆต่อส่วนรวม

Cherrington (อ้างถึงใน ปฤษณา สุระสังวาลย์ 2548: 15-16) กล่าวว่าบุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรู้สึก หรือความผูกพันต่อองค์การอย่างหนึ่งอย่างใดสูง จะมีประวัติการทำงานดีกว่าและอยู่กับองค์การนานกว่า นอกจากนี้ยังพบว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การและจากการวิจัยอื่นๆ ยังพบว่าบุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจต่องานของเขา มีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าและพบว่ามีชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีจากหน้าที่การทำงานที่ทำ

Greenberg and Barom 1997: 193 (อ้างถึงในสุพรรณิ บัวสร้อย 2551: 14) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีการศึกษากันอย่างกว้างขวางเพราะความผูกพันของพนักงานต่อองค์การย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การพิจารณาได้เป็น 3 ประการคือ

- 1) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้า-ออกจางานของพนักงาน
- 2) การเข้า-ออกจางานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
- 3) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ ความเสียสละ แรงกายและแรงใจเพื่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและยินดีช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย หรือปฏิเสธที่จะให้ความช่วยเหลือ
- 4) ความผูกพันต่อองค์การ สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักมีความสุขในการทำงานมีความสำเร็จในการทำงาน ชีวิตส่วนตัวที่มีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นในเชิงพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติในอันที่จะทำให้สัมพันธภาพของบุคลากรและองค์การสามารถดำรงอยู่อย่างแน่นแฟ้น ถ้าบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การสูงมากเท่าใดแนวโน้มนำการที่จะลาออกจากองค์การหรือทิ้งองค์การไปก็เกิดขึ้นน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังส่งผลถึงสัมพันธภาพหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งถ้าหากองค์การสามารถปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเท่าเทียมกันและสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองต่อความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายด้วยทัศนคติความรู้สึที่ดีต่อกันก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

1.3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและความคิดเห็นของนักวิชาการต่างๆ ที่ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ สามารถที่จะสรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การได้ ดังนี้

Steers (อ้างถึงในอุสา เมืองโต 2550: 18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

Buchanan (อ้างถึงในอุสา เมืองโต 2550: 18) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตนเช่นกัน
- 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือความรู้สึกรัก เลื่อมใสและผูกพันต่อองค์การ

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมโดยบุคคลที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการคือ ความศรัทธาต่อองค์การ ความทุ่มเทเพื่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์การมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความยากลำบาก ความเต็มใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานนำความสำเร็จมาสู่องค์การสืบต่อไป

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้มีการศึกษาถึงประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยได้มีการสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ดังนี้

Mowday, Porter and Steers 1982 (อ้างถึงใน สุวรรณิ โภกเมศ 2554: 41 - 42) ได้ทำการศึกษาและพบปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและประสบการณ์ในการทำงาน

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ ได้แก่

(1) อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย Meyer and Allen (1984) กล่าวว่า คนที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความพึงพอใจในงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น เป็นต้น

(2) เพศ ผลการวิจัยหลายชิ้นได้สรุปว่าเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากผู้หญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าผู้ชาย (Mathicu and Zajac: 1990) อธิบายว่า ผู้หญิงต้องฝ่าฟันอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าผู้ชาย จึงพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้และมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย

(3) การศึกษา ระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล กล่าวคือคนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมมีความคาดหวังในองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังได้จะมีความรู้สึกที่ไม่อยากผูกพันกับองค์กรต่อไป

(4) สถานภาพสมรส จากการศึกษพบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือโสด เนื่องจากว่าคนที่มีครอบครัวแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์กรต้องสลายลงหรือไม่ต้องการอยากย้ายสถานที่ทำงานใหม่ซึ่งจะทำให้ต้องเริ่มต้นการทำงานใหม่ทั้งหมดรวมถึงการได้รับค่าตอบแทนใหม่ด้วย

(5) ระดับอัตราเงินเดือน เมื่อพนักงานมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นตามระดับสายการบังคับบัญชาย่อมเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไปเนื่องจากมีความคาดหวังในองค์กรว่าจะสามารถทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่ดีขึ้น

(6) ระดับตำแหน่ง เมื่อพนักงานมีอายุงานมากขึ้นก็มักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นและเป็นปัจจัยจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไปซึ่งการที่พนักงานจะออกจากองค์กรไปได้จะต้องมีปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีกว่า จึงเป็นเหตุผลที่พนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงในงานที่ทำเพราะจะหาตำแหน่งที่ดีกว่าได้ยาก

2) ปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน โอกาสก้าวหน้าของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ลักษณะต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่างานเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานสร้างผลงานที่ดีให้กับตนเอง

(1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน

(2) ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตของงานในภาพรวม และสามารถทำให้มองเห็นว่างานที่ปฏิบัตินี้มีคุณค่า เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกว่าอยากเริ่มต้นทำงานไปจนทำให้เห็นผลงานเป็นรางวัลตอบแทนให้กับตนเอง

(3) ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นจะมีผลกระทบต่อชีวิตหรือการทำงานของคนอื่นๆ ในองค์กรหรือต่อสภาพแวดล้อมภายนอกเนื่องจากการเห็นความสำคัญของงาน ทำให้เกิดคุณค่าของการทำงานอย่างมีคุณภาพ สามารถสร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีคุณภาพอย่างมีความสุข เต็มความสามารถและคงอยู่ในองค์กรสูง

(4) ความเป็นอิสระของงาน หมายถึง งานนั้นๆ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง ในการกำหนดเวลาทำงาน และในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในงานจึงจำเป็นในการทำงานเพราะจะทำให้การทำงานมีความคล่องตัวและเปิดโอกาสให้สมาชิกมีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานได้ภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความรักและผูกพันองค์กร

(5) โอกาสก้าวหน้าของงาน หมายถึง การที่งานที่ปฏิบัติสามารถขยายฐานความรับผิดชอบไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีความรู้สึกว่ามีหน้าที่ความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้นจะเป็นการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อไปอีก

(6) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งการที่ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบในทางารมากเกินไป ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

(7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง งานที่ทำเสร็จแล้วหรือกำลังดำเนินอยู่นั้น มีการแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบข้อมูลโดยตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นการแจ้งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบความคืบหน้าของงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบงานและคุณค่าของงานอย่างต่อเนื่อง

3) ปัจจัยลักษณะองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

(1) การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การขยายอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันขององค์กร

(2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารงานและนโยบายขององค์กร โดยมีจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกันเป็นการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทักษะที่มีต่อกลุ่มในองค์กร

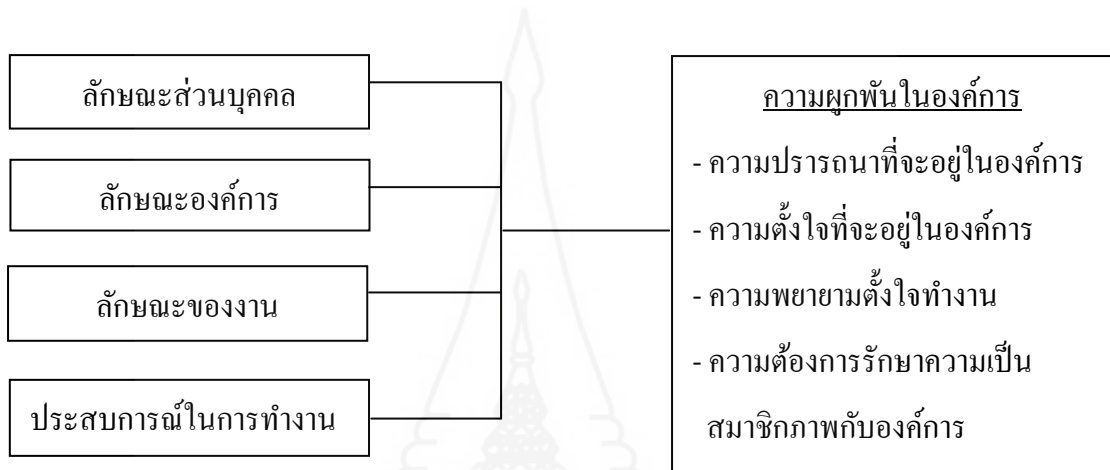
(1) สัมพันธภาพในองค์กรหมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ และผู้บังคับบัญชา ในลักษณะที่เป็นมิตรปรึกษาหารือกันได้หรือมีความรู้สึกห่างเหินเป็นศัตรูกัน

(2) สไตล์การบริหารงานของผู้บริหารหมายถึง แนวทางการใช้ทักษะในการจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของผู้บริหาร

(3) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคคลมีปัญหา การที่บุคคลมีความไว้วางใจในองค์กรสูงก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

(4) ทักษะที่มีต่อกลุ่มในองค์การหมายถึง การรับรู้ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและองค์การ ทำให้บุคคลรู้สึกวาทักษะของกลุ่มดีส่งผลให้เกิดความไว้วางใจมีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือด้วยดีต่อกัน

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การดังแสดงในภาพ ที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Porter and Steers ที่มา : สุวรรณิ โกเมศ (2554: 40)

Mathien and Farr (1991: 171-194 อ้างถึงในสุวรรณิ โกเมศ 2554: 41) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ อายุและขนาดองค์การ ผลลัพธ์จากการมีความผูกพัน ได้แก่

- 1) ความจงรักภักดีต่อองค์การ
- 2) ความเอาใจใส่ในงาน
- 3) การเพิ่มความพยายาม
- 4) ความปรารถนาจะอยู่กับองค์การ

Mowday and Others (อ้างถึงในรพีพรรณ ช่วยเนียม 2547: 21) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล
- 2) ลักษณะโครงสร้างองค์การ
- 3) ลักษณะงาน
- 4) ประสบการณ์ในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า มีปัจจัยหลายประการ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาเป็นแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยได้จำแนกปัจจัยออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน
- 2) ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์การซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ นโยบายและการบริหารงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความภาคภูมิใจในองค์การ

ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคคลด้วยความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การรวมทั้งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของนักทฤษฎี นักวิชาการหลายท่านเป็นแนวทางกำหนดกระบวนการหรือขั้นตอนในการสร้างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การวางไว้ได้ สร้างความรู้สึที่เกิดความผูกพันต่อองค์การและสามารถใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมากขึ้น โดยมีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว ดังนี้

Schalk and Freese 1997: 107-121 (อ้างถึงในสุวรรณณี โทเมศ 2554: 27) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นเรื่องของผลตอบแทนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่เดียวกันได้มีการศึกษาและพบว่าความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การนั้นเกิดจากข้อตกลงร่วมกันที่ได้ประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย (Win-Win Agreement) ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงความรับผิดชอบ ความ

เข้าใจร่วมกันโดยมีเงื่อนไขความต้องการและความคาดหวังที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่ายอันนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร

Allen and Meyer (อ้างถึงในรุ่งสุริย์ บุตรสุ 2550: 7) ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 แนวคิด ดังนี้

1) แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่อุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมที่รู้สึกว่ามีเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ที่สมาชิกต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

2) แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมของคนที่จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากเขาลาออกจากองค์กรไปแล้ว อาจจะมีอะไรบางอย่างที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับเขาได้ลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจ ลงไปในองค์กรด้วย ถ้าต้องออกจากองค์กรนั้นเท่ากับเขาได้เสียผลประโยชน์ที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรไป เช่น บ้านหนึ่ง บ้านบุญซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนปลายเดือน ดังนั้นการที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้นความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการละทิ้งจากองค์กรไป

3) แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษาเรื่องนี้ มีกลุ่มผู้สนใจในการศึกษาเรื่องนี้มากและกลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้ก็มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผู้นำในการศึกษาความผูกพันในแนวความคิดนี้ คือศาสตราจารย์ดับเบิลยู พอตเตอร์ (Lyman W. Porter, 1981: 14 อ้างถึงในรุ่งสุริย์ บุตรสุ 2550: 8) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันว่าหมายถึง

- (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มออกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

จากแนวคิดต่างๆ ข้างต้นทำให้สรุปได้ว่าแนวความคิดความผูกพันกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์กรและผู้ร่วมงานในลักษณะที่แสดงออกทางพฤติกรรมที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถให้ผลประโยชน์ตอบแทนและความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับเขาได้ในขณะเดียวกันก็มีความ

เชื่อมั่นในแนวทางการดำเนินงานขององค์กรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเสียสละทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น

ทฤษฎีนี้จะให้ความสนใจเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theory) โดยมีกรกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ที่เป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุดเมื่อมีความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว (ซูซัน สมิททิไกร 2554: 275) ก็ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้ว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความสำคัญของความต้องการนั้นก็จะลดน้อยลงและเปลี่ยนไปให้ความสำคัญแก่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการของบุคคลจะเริ่มจากความต้องการในระดับต่ำก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นซึ่งแบ่งความต้องการออกได้เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายของบุคคลเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ในองค์กรแต่ละแห่งมีการตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้วยสิ่งแลกเปลี่ยนได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เป็นการตอบสนองทางอ้อม

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการของบุคคลอีกชั้นหนึ่ง เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้วความมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิตซึ่งอยู่ในรูปแบบ 2 รูปแบบคือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พนักงานในองค์กรจะมีความรู้สึกว่าการดำรงอยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตำแหน่งและสถานะขององค์กรจะทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และค่าใช้จ่ายของเขาซึ่งจะทำให้ชีวิตมีความมั่นคงและปลอดภัย

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อสร้างความผูกพันและทำให้เกิดการยอมรับ การอยู่ร่วมกันด้วยมิตรภาพที่ดี ความต้องการในด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนที่แสดงออกถึงความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

4) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองซึ่งเกิดจากการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการในด้านนี้จะประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดการยกย่องนับถือได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่อยู่ในฐานะเด่นหรือมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำสุดมาแล้ว สิ่ง que ทุกคนปรารถนาตลอดชีวิตในการทำงานก็คือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความต้องการที่ตนเองมีความสนใจในระดับสูงสุดเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้ตนเองรู้ว่าได้มีการพัฒนาศักยภาพของตน ไปสู่จุดสูงสุดได้หรืออาจจะทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่าได้บรรลุถึงจุดสูงสุดของชีวิตแล้ว



ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

จากทฤษฎีข้างต้นทำให้ทราบว่า ความต้องการในปัจจัยต่างๆ ที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจและเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำสุดมาแล้วก็จะยังคงมีความต้องการในขั้นต่อไป ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นจะต้องทราบความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการในปัจจัยใดบ้างซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยด้านการจูงใจเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กร ต้องการงานที่ทำให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตได้แก่ การให้การยอมรับ ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความก้าวหน้าในอาชีพ ฯลฯ เป็นต้น หรือปัจจัยด้านธำรงรักษาเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร วิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์กร และความสะอาดปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น การใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 88-90) กล่าวถึงทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg นักวิชาการชาวสหรัฐอเมริกาที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งประกอบอาชีพวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คนจากหน่วยงานต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา จำนวน 11 แห่งโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลและการสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบว่าอะไรเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความพอใจ (Satisfaction) ตามความเชื่อของนักวิชาการในสมัยนั้นว่าความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลในด้านที่เป็นบวกและด้านที่เป็นลบโดยมีข้อสมมติฐานว่าถ้าบุคคลมีความพอใจในงานเขาก็จะไม่แสดงความไม่พอใจในงาน แต่ถ้าหากว่าเขาไม่พอใจในงานเขาก็จะไม่มีความพอใจในงาน โดย Herzberg ได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการสร้างความพอใจในงานเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

จากผลการศึกษาของ Herzberg พบว่าความพอใจและความไม่พอใจไม่ได้เป็นทัศนคติที่อยู่ตรงกันข้าม หรือกล่าวได้ว่าสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจ คือไม่มีความพอใจ (No Satisfaction) และสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความไม่พอใจก็คือไม่มีความไม่พอใจ (No Dissatisfaction)



ภาพที่ 2.3 ความพอใจและความไม่พอใจในงาน

จากข้อสรุปข้างต้นพบว่าความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบของปัจจัยที่แยกจากกัน 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หมายถึงสิ่งที่เป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าของงานเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจและแรงผลักดันให้เกิดการทำงานด้วยความพอใจ ได้แก่

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและมีความพึงพอใจที่จะทำงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป

(2) ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ โดยได้รับรู้ถึงพฤติกรรมที่บุคคลอื่นแสดงออกมาให้เห็นถึงความชื่นชม ยกย่อง ชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน รางวัลที่เป็นตัวเงิน และวัตถุสิ่งของ ประกาศเกียรติคุณ

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจให้ความรู้สึกที่ดี ไม่ซ้ำซาก จำเจ ทำท่ายความสามารถ อาจจะเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ง่ายมีความแปลกใหม่

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญมีงานที่ทำท่ายความสามารถรวมถึงให้อำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มีการได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

2) ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยที่ว่านี้ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

(1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การวางแผนการบริหารองค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่แก่บุคคล

(2) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น บรรยากาศ แสง ความสะอาดของสถานที่ รวมไปถึงมีอุปกรณ์ต่างๆในการปฏิบัติงาน

(3) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานตลอดอายุการทำงานรวมทั้งลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายจนเกินไป

(4) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งมีลักษณะ

บางประการของความรู้สึกที่ดีและไม่ดีอันเป็นผลให้บุคคลมีความพอใจในงานที่ดำเนินงานรวมถึง การติดต่อภายในองค์กรได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงานโดยปฏิบัติงานตามนโยบายของ องค์กรด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ

(5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) หมายถึง การ ติดต่อกันระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่ว่าจะเป็นการติดต่ออย่าง เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(6) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Superior) หมายถึง การที่บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและการยอมรับนับถือในสถานะตำแหน่งหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

(7) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relationship Peers) หมายถึงการที่บุคคลสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อ กันความสามารถทำงานร่วมกันและการยอมรับนับถือในสถานะตำแหน่งหน้าที่ของผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชา

(8) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เป็นรายได้พิเศษ อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นที่ พอใจของบุคคล

(9) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

(10) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง บุคคลได้รับโอกาสอันดีในการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือภายในองค์กรและ รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้ออำนวยต่อ วิชาชีพ

(11) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรม มีความโอปอ้อมอารีและสามารถให้การปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (อ้างถึงในสุวรรณณี โกเมศ 2554: 34-35) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจโดยใช้ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor ที่ตั้งข้อ สมมติฐานเกี่ยวกับคนด้วยทฤษฎี Xไว้ว่ามีลักษณะไม่ดี ดังนั้น คนทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามี โอกาสหลีกเลี่ยงบิดพลิ้วได้จะทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานนั้นๆ คน ไม่ชอบทำงานถ้าต้องการให้ทำงานจะต้องมีการควบคุมดูแล ให้แรงจูงใจด้วยรางวัลและจะลงโทษ

เมื่อไม่ทำงาน ในลักษณะตรงกันข้าม McGregor ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับคนด้วยทฤษฎี Y ไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วคนทั่วไปจะไม่หลีกเลี่ยงงานถ้าหากว่าได้ทำงานตามที่ตนชอบหรือได้ทำงานกับคนที่ถูกใจและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก็ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมบังคับ ช่มชู้หรือลงโทษ เพื่อให้ทำงานเขาก็สามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานของคนก็คือเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่เขาชอบ ให้เขารับผิดชอบในงานของเขาเองเขาจะเกิดความพึงพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จากแนวคิดของทฤษฎีนี้ทำให้มองเห็นว่าลักษณะของคนไม่ได้มีคุณสมบัติที่ไม่ดีเท่านั้น แต่ยังมีลักษณะที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำ อยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น ถ้าหากต้องการให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรจึงควรที่จะพิจารณาอบหมายงานหรือหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความต้องการในการทำงานของบุคลากรซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้ดีมีความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบตลอดจนเกิดความผูกพันกับองค์กรตลอดไป

2.4 ทฤษฎีอี-อาร์-จี

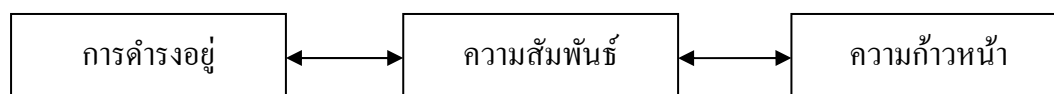
Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ ความสัมพันธ์ ความก้าวหน้าที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎีอี-อาร์-จี (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer ได้สรุปความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการที่จะดำรงชีวิตเช่น อาหาร น้ำ อากาศ และที่อยู่อาศัยเปรียบได้กับความต้องการระดับต้นในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น ความรัก และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นซึ่งจะเปรียบเทียบกับความต้องการยอมรับและความต้องการทางสังคม

3) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดทฤษฎีนี้ถึงแม้จะมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow) แต่ก็ยังมีความแตกต่างอยู่บ้าง Alderfer ให้เห็นว่าบุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งกลุ่มในเวลาเดียวกัน



ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีอี-อาร์-จี ของAlderfer

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับบุคลากรอื่นภายในองค์การเพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการความสำเร็จในชีวิตที่ก้าวหน้า มีความภาคภูมิใจในผลงานและความสามารถของตนอยากให้มีการยอมรับนับถือตน การใช้กิจกรรมปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ จึงเป็นทางเลือกของผู้บริหารในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

3. สภาพทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

3.1 ลักษณะทั่วไป

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2552 ตามแผนพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ปี 2554 มีการควบคุมดูแลและบริหารงาน โดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีนโยบายด้านพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบนโยบายของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ซึ่งลักษณะพื้นที่ที่มีประชากรที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามเกือบร้อยละ 90 ของประชากรทั้งหมด ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) ที่ต้องการให้มีการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาให้กับประชาชนทุกเชื้อชาติ ศาสนาอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาค สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้เฉพาะ 3จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง มีจำนวน 13 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษาในจังหวัดปัตตานี จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย
 - (1) วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี
 - (2) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก
 - (3) วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี
 - (4) วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี
 - (5) วิทยาลัยการอาชีพสายบุรี
 - (6) วิทยาลัยประมงปัตตานี
- 2) สถานศึกษาในจังหวัดยะลา จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย
 - (1) วิทยาลัยเทคนิคยะลา
 - (2) วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา
 - (3) วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา
 - (4) วิทยาลัยการอาชีพรามัน
 - (5) วิทยาลัยการอาชีพเบตง
- 3) สถานศึกษาในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 2 แห่ง ประกอบด้วย
 - (1) วิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส
 - (2) วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก

3.2 การจัดการเรียนการสอน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างซึ่งประกอบด้วย ปัตตานี ยะลาและนราธิวาส ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพด้านอาชีวศึกษาให้มีความหลากหลายและมีเป้าหมายเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชากรในเขตพื้นที่พัฒนาพิเศษ โดยได้มีการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน ดังนี้

- 1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกอบด้วย 6 สาขา ได้แก่
 - (1) สาขาช่างอุตสาหกรรม
 - (2) สาขาพาณิชยกรรม
 - (3) สาขาคหกรรมศาสตร์
 - (4) สาขาศิลปกรรมศาสตร์
 - (5) สาขาเกษตรกรรม
 - (6) สาขาการโรงแรม

2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกอบด้วย 6 สาขา ได้แก่

- (1) สาขาช่างอุตสาหกรรม
- (2) สาขาบริหารธุรกิจ
- (3) สาขาคหกรรมศาสตร์
- (4) สาขาศิลปกรรมศาสตร์
- (5) สาขาเกษตรกรรม
- (6) สาขาการโรงแรม

3) หลักสูตรประกาศนียบัตรเทคนิคชั้นสูง (ปทส.)เทียบเท่าปริญญาตรี ประกอบด้วย 3 สาขา ได้แก่

- 1) สาขาวิชาเครื่องกล
- 2) สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง
- 3) สาขาวิชาโยธา
- 4) หลักสูตรระยะสั้น
- 5) หลักสูตรเสริมวิชาชีพแกนมัธยม/ประถม

3.3 นโยบายการบริหารงาน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างทั้ง 13 แห่งได้ดำเนินการในการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2551 ได้สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับการอาชีวศึกษา เพื่อสร้างความนิยมในการเรียนวิชาชีพให้กับสังคม มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มปริมาณผู้เรียนในขณะเดียวกันได้ใช้กิจกรรมการบริการสังคมในโครงการและวาระพิเศษต่างๆ เพื่อให้สังคมได้รับรู้ถึงศักยภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษา และเป็นการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งในด้านการฝึกงานวิชาชีพและปลูกฝังสำนึกการบริการสังคม นอกจากนี้ได้นำนโยบายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมรับผิดชอบและมีบทบาทในการจัดการอาชีวศึกษาร่วมกันมากขึ้น ผลการดำเนินการดังกล่าวในปี พ.ศ. 2551 ช่วยทำให้การอาชีวศึกษาเป็นที่รู้จักกับสังคมมากขึ้น และกลุ่มเป้าหมายต่างต้องการเข้าสู่ระบบอาชีวศึกษา ดังนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบันนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้มีนโยบายความต้องการที่จะให้สถานศึกษาในสังกัดมีการพัฒนาด้านคุณภาพให้เพิ่มขึ้นควบคู่ไปกับปริมาณผู้เรียน และขยายบทบาทการจัดการอาชีวศึกษาสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้มีงานทำแล้ว ผู้ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพ และผู้ที่กำลังหางานทำให้มากขึ้น และให้ความสำคัญกับการค้นหา พัฒนา เผยแพร่ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อสร้าง และพัฒนาอาชีพให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาค

พันธกิจ

- 1) จัดส่งเสริมและพัฒนาระบบอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
- 2) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพเข้าสู่สากล
- 3) ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพอย่างทั่วถึงต่อเนื่องเสมอภาค และเป็นธรรม
- 4) เป็นแกนกลางในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ
- 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม วิชาชีพ
- 6) วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 7) ส่งเสริม พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

เป้าประสงค์ (Goal) แบ่งออกเป็นเป้าหมายแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกลุ่มอาชีพ
 - หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา มีความสอดคล้องและรองรับต่อ 5 กลุ่มอาชีพใหม่ 5 ศักยภาพพื้นที่ และการแข่งขันใน 5 ภูมิภาค
- 2) ด้านผู้เรียน
 - กำลังคนมีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีงานทำ และก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ
 - ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีศักยภาพในการเป็นผู้ประกอบการ และหรือมีความพร้อมในการประกอบอาชีพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี
- 3) ด้านสถานศึกษา
 - สถานศึกษามีคุณภาพสูงมีความเป็นเลิศ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และภูมิภาค

- สถานศึกษาเป็นศูนย์อบรมอาชีวศึกษา ศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชน และ
ฐานการเรียนรู้ด้านอาชีพที่เชื่อมโยงกับทุกระดับการศึกษา

4) ด้านวิจัย และการจัดการองค์ความรู้

- การวิจัยอาชีวศึกษาเน้นเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนา
นวัตกรรม ต่อยอดอาชีพ การถ่ายทอดเทคโนโลยี มุ่งสู่การนำไปใช้ และการบริหารจัดการเชิง
พาณิชย์

- ประชาชน ชุมชน สังคม ได้รับองค์ความรู้อาชีวศึกษา

5) ด้านบริหารจัดการ

- การบริหารจัดการใหม่ที่เหมาะสมกับการจัดอาชีวศึกษาตามยุทธศาสตร์ 2555

6) ด้านครู และบุคลากรอาชีวศึกษา

- ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรด้านอาชีวศึกษา ได้รับการแก้ไขโดย
เร่งด่วน

- ครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ
มาตรฐาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเร่ง ขกระดับคุณภาพใน
การพัฒนาครู และบุคลากรอาชีวศึกษา

ในการผลักดันให้วิสัยทัศน์และพันธกิจบรรลุตามเป้าหมายนั้น สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มี
คุณภาพ มาตรฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา
และการฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึงคุณธรรมและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ การพัฒนาการจัดการ
อาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ จะเน้นการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพมาตรฐาน มีเส้นทางอาชีพที่
ชัดเจน เพื่อสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ตลอดจนให้มีการรับรอง
สมรรถนะของบุคคลในการประกอบอาชีพ เสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และสร้าง
ค่านิยมที่ดีต่อการอาชีวศึกษา โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพมี
คุณภาพ มาตรฐาน มีงานทำและดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือ

การผลิตและพัฒนากำลังคนให้ตรงตามความต้องการของประเทศ ต้องได้รับร่วมมือกับองค์กรที่ต้องการใช้กำลังคน ตั้งแต่ภาคการผลิต เอกชน รัฐวิสาหกิจ และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการอาชีวศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นำไปสู่การกำหนดหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนการสอนในการผลิตกำลังคนได้ตรงตามความต้องการภาคการผลิตและความต้องการของผู้ใช้ โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารจัดการอาชีวศึกษา

คุณภาพของการอาชีวศึกษา มีระบบการบริหารจัดการอาชีวศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพ การปฏิรูประบบราชการ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และนำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ในขณะที่กฎหมายการอาชีวศึกษาได้ระบุดังถึงการจัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ซึ่งต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารและจัดการในรูปแบบสถาบันการอาชีวศึกษาควบคู่ไปด้วย อีกทั้งจากการประกาศใช้กฎหมายการอาชีวศึกษาดังกล่าว มีผลให้ต้องสร้างกฎหมายกฎระเบียบต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพให้ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีจุดมุ่งหมายให้ครอบคลุมประชาชนทุกเพศทุกวัย และกลุ่มเป้าหมายทั้งเด็ก เยาวชน วัยแรงงาน สตรี ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้ยากไร้ ด้อยโอกาสคนพิการ ผู้ห่างไกลทุรกันดารและชนกลุ่มน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : จัดอาชีวศึกษาเพื่อสร้างเสริมความมั่นคงของรัฐ

ส่งเสริมการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดน ให้เป็นกลไกเสริมสร้างความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตย บนพื้นฐานความหลากหลายทางวัฒนธรรม และความเป็นอัตตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่ มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาวิชาการ/วิชาชีพ เตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีการค้าในอนาคต โดยหวังผลให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง การศึกษาวิชาชีพในภูมิภาค โดยเฉพาะสาขาที่มีศักยภาพและความพร้อม

ยุทธศาสตร์ ที่ 6 : สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อให้การอาชีวศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมทางวิชาชีพ การเชื่อมโยงการวิจัยกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ มีกลไกนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง

3.4 โครงสร้างการบริหารงาน

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับการจัดตั้งขึ้น โดยมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช พ.ศ. 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) และเพื่อให้การจัดการศึกษาและการบริหารราชการของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (อ้างอิงในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ.2552) ดังนี้

สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย

1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2) ฝ่ายพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานกิจกรรมนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวและสวัสดิการ งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

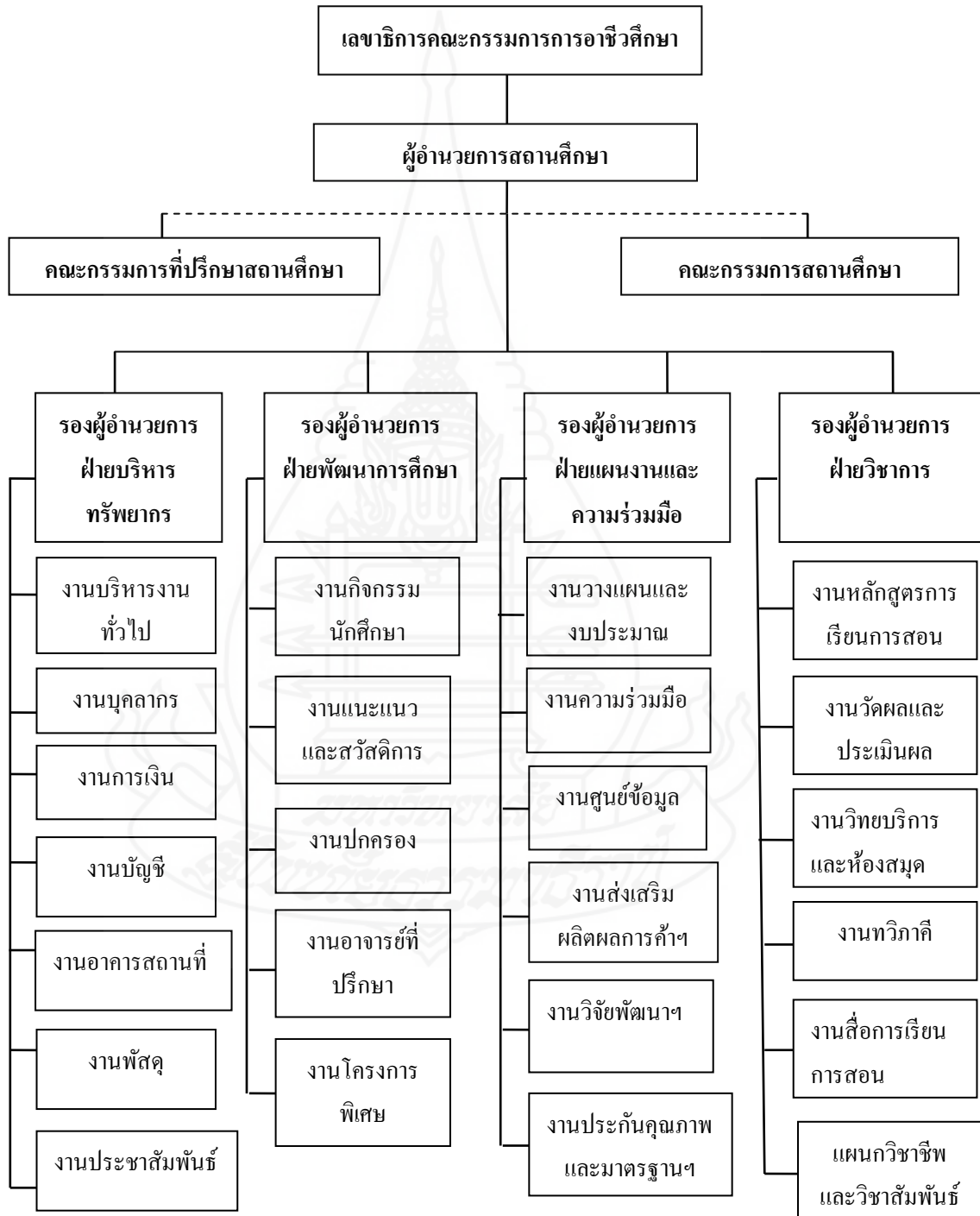
3) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานวางแผนและงบประมาณ งานความร่วมมือ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ งานส่งเสริมผลการค้าและประกอบธุรกิจ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4) ฝ่ายวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลงานหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานทวิภาคี งานสื่อการเรียนการสอน แผนกวิชาตามสาขาที่เปิดสอนและวิชาสัมพันธ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ทั้งนี้ ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1) ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย

2) บุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังผัง โครงสร้างการบริหารงานองค์กรแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวรรณณี โภเมศ (2554) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่พยากรณ์ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะองค์การ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรจำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร สถาบันพระบรมราชชนกอยู่ในระดับมากร้อยละ 54.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ส่วนตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผัน ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระของงาน ความเฉพาเจาะจงของงาน ความท้าทายของงานและผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ ภาวะผู้นำของหัวหน้า ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิง

กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทยเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,307 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก จากการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่ระยะเวลาการ

ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ชาติชาย ชวนอุดม (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด ใช้จำนวนตัวอย่าง 448 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 591 คน จากการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านเพศ อายุ สถานะสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านประสพการณ์การรับรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กรในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นพวรรณ เล้าเกร็ง และประเสริฐ อธิธิจิรพัฒน์ (2552: 471-472) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท ทรุวิชั่น จำกัด (มหาชน) ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ทรุวิชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,156 คน สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 297 คน ผลการศึกษาพบว่าพบพนักงานบริษัท ทรุวิชั่น จำกัด (มหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านมีผลต่อความผูกพัน ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานจะมีความสัมพันธ์ผูกพันและยึดมั่นกับองค์กรอย่างแรงกล้าและเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ค้ำึงถึงความ เป็นอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงานรวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขหรือตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

วรจักร ทิพย์วัลย์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ บริษัทหาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสพการณ์จากการทำงานในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและหาแนวทางในการสร้าง

ความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานในบริษัทที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงนั้น ควรมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและท้าทายและแสดงให้เห็นว่าเรามีความสำคัญต่อองค์กร โดยการยกย่องชมเชย มีระบบการตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมชัดเจน

สุพรรณิ บัวสร้อย (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีประชากรเป็นพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานี รวม 1,081 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 292 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานอุตสาหกรรมกล่องกระดาษลูกฟูกในจังหวัดปทุมธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟา 0.05 ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการมีส่วนร่วม ลักษณะการติดต่อสื่อสาร รูปแบบการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟา 0.05 และควรจัดให้มีการส่งเสริมให้พนักงานชายมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และให้โอกาสพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 26 ปีและระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปีมีส่วนร่วมในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น

จิกัญญา แซ่ตั้ง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรไนเพชร กรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเจียรไนเพชรมีความผูกพันองค์กรโดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุการทำงาน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านทัศนคติในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ฐาปะณี จุลินทร (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยกลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ประจำปีการศึกษา 2549 จำนวน 224 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.20$) ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.82$) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{x} = 3.50$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ปัจจัยด้านสถานภาพ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

รุ่งสุรีย์ บุตรสู (2550) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกระบี่ ผลของการวิจัยพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกระบี่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและประเภทสายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความก้าวหน้าในงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของสภาพการทำงาน และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วาสนา สุวรรณเรืองศรี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงานส่วนกลางกรุงเทพมหานคร โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนประชากรเป็นข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 150 คนที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้บังคับหมู่ถึงระดับสารวัตร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน มีระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$) จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการฯ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่รายได้ต่อเดือนและตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมี

ระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานและระดับชั้นยศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยลักษณะการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันต่อปัจจัยลักษณะการบริหารงาน มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบังคับบัญชา นโยบายการบริหารองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ โดยในภาพรวมแล้วข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรของหน่วยมีความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ชัดเจนในระบบมากขึ้น พร้อมจัดสรรค่าตอบแทนเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือจากระเบียบทางราชการ เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีฐานะทางสังคมที่ใกล้เคียงกับข้าราชการขององค์กรอื่น

อุสา เมืองโต (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลทำให้พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน)มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาจากปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ รายได้ ปัจจัยอีกด้านหนึ่งคือปัจจัยลักษณะงานพบว่าลักษณะงานที่มีส่วนต่อความผูกพันของพนักงานได้เช่นเดียวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรที่อาจจะปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความรักผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรได้

วิภาวี จรุงศรี (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ พบว่าเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศิครินทร์หาดใหญ่ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของเพศและภูมิลำเนาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านงาน ในด้านความมีอิสระในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของการได้รับการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านองค์กรในส่วนของ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการสื่อสารในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์กร ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนการบริหารค่าตอบแทนและการพัฒนาอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จากการศึกษา พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 400 คนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยาม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะความเป็นกลุ่มนิยม และลักษณะความเป็นเพศหญิง โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ได้ร้อยละ 33.30 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย องค์กรควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับตลอดจนปรัชญาในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นและมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ตลอดจนองค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ปัทมา แซ่ลี (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มบริษัทวีดีโอ ผลของการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานของกลุ่มบริษัทวีดีโอวีซีมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งและระดับรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ภูมิฐานะ ซึ่งไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รพีพรรณ ช่วยเนียม (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ บริษัท เซฟสกิน เมดดิคอล แอนด์ ไฮเอนทิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานทั้งหมดในส่วนสนับสนุนฝ่ายผลิต ได้แก่ ฝ่ายโลจิสติกส์แอนด์ซัพพลายเชน ฝ่ายบัญชี และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เซฟสกิน เมดดิคอล แอนด์ ไฮเอนทิฟิค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 68 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านระยะเวลาการทำงานและอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานด้านความเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความ

มั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Dee and Others (อ้างถึงในฐาปะณี จุลินทร 2550: 39) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อโรงเรียน โดยมีผลทำให้เกิดความผูกพันในระดับที่สูงขึ้น โดยเกี่ยวข้องกับการจัดรูปแบบองค์กรและวิธีการที่เหมาะสมจะทำให้ครูแสดงศักยภาพและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

Pearson and Chong (อ้างถึงในชาติชาย ชวนอุดม 2553: 42) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะงานและข้อมูลข่าวสารทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้แก่พยาบาลของโรงพยาบาลในประเทศมาเลเซีย จำนวน 286 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันองค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศข้างต้น ผู้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรประกอบด้วยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านการบริหารงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน เมื่อองค์กรมีการตอบสนองปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้วย่อมจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง โดยกำหนดตัวแปรเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

(1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

(2) ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กรซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร นโยบายและการบริหารงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความภาคภูมิใจในองค์กร

2) ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 13 แห่ง รวมจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2554 จำนวน 720 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดได้โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 หรือที่ระดับ 0.05 ดังนี้

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

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{720}{1 + 720(0.05)^2} \\ &= 257.14 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 258 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสถานศึกษาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาดังนี้

$$n_i = \frac{n \times N_i}{N}$$

โดย n_i = ขนาดตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษา
 N_i = จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน
 n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานศึกษาดังแสดงในตารางที่ 3.1 ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในแต่ละสถานศึกษาต่อไป

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1.	วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี	87	31
2.	วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษก	35	12
3.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี	73	26
4.	วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี	53	19
5.	วิทยาลัยประมงปัตตานี	38	14
6.	วิทยาลัยการอาชีพสายบุรี	36	13
7.	วิทยาลัยเทคนิคยะลา	146	52
8.	วิทยาลัยอาชีวศึกษายะลา	60	21
9.	วิทยาลัยการอาชีพรามัน	26	10
10.	วิทยาลัยสารพัดช่างยะลา	38	14
11.	วิทยาลัยการอาชีพเบตง	32	12
12.	วิทยาลัยสารพัดช่างนราธิวาส	60	21
13.	วิทยาลัยการอาชีพสุโหงโกลก	36	13
รวม		720	258

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งหมด 5 ด้านประกอบด้วย ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งหมด 3 ด้านประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็นไว้ 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาก่อนจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมานี้ไปใช้ในการจัดเก็บข้อมูลจริง ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

2.1 การทดสอบความแม่นยำและเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ในการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับกรอบแนวคิด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วทั้งหมดส่งมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ข) ทำการตรวจสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.2 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) เพื่อทดสอบว่าเครื่องมือมีความคงที่เสมอ โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่ายอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตอนที่ 2 เท่ากับ 0.96 ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.98 ซึ่งเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และส่งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังสถานศึกษาต่างๆ ที่กำหนดในช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2555 และได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดครบถ้วนรวม 258 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

3.2 เมื่อได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาครบถ้วนแล้ว จึงทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ หลังจากนั้นจึงทำการลงรหัสและป้อนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะองค์การ ลักษณะงาน นโยบายและการบริหารงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความภาคภูมิใจในองค์การ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การแปลความหมายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน และ ระดับความผูกพัน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

โดยกำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยที่ได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความเกี่ยวข้อง/ระดับความผูกพันมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความเกี่ยวข้อง/ระดับความผูกพันมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความเกี่ยวข้อง/ระดับความผูกพันปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความเกี่ยวข้อง/ระดับความผูกพันน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความเกี่ยวข้อง/ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

4.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการทดสอบนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference)

4.6 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การโดยใช้วิธีการหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 258 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษาและได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการศึกษา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งผู้ศึกษากำหนด ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)

S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อน
Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
*	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
FO	หมายถึง	ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กร ด้านลักษณะองค์กร
FW	หมายถึง	ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กร ด้านลักษณะงาน
FP	หมายถึง	ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน
FE	หมายถึง	ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กร ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
FQ	หมายถึง	ปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร
CM	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลใน 6 ข้อคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน จำนวน 258 คน ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(n=258)	ร้อยละ(100.0)
1. เพศ		
ชาย	137	53.1
หญิง	121	46.9
2. อายุ		
21 – 30 ปี	49	19.0
31 – 40 ปี	87	33.7
41 – 50 ปี	80	31.0
51 ปีขึ้นไป	42	16.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(n=258)	ร้อยละ(100.0)
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	2.3
ปริญญาตรี	177	68.6
ปริญญาโท	74	28.7
ปริญญาเอก	1	0.4
4. สถานภาพสมรส		
โสด	85	33.0
สมรส	167	64.7
หย่าหรือหม้าย	6	2.3
5. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	10	3.9
ครู ค.ศ. 3	21	8.1
ครู ค.ศ.2	99	38.4
ครู ค.ศ.1	28	10.8
ครูผู้ช่วย	19	7.4
ครู(พนักงานราชการ)	75	29.1
ครูอัตราจ้างชั่วคราว	6	2.3
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	45	17.4
5 – 10 ปี	74	28.7
11 – 15 ปี	65	25.2
16 ปีขึ้นไป	74	28.7

จากตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 258 คน มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.1 และเพศหญิง ร้อยละ 46.9

อายุ มากที่สุดมีอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 33.7 รองลงมา มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 31.0 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 16.3

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.6 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 28.7 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.4

สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 64.7 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 33.0 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าหรือหม้าย ร้อยละ 2.3

ตำแหน่งหน้าที่ มากที่สุดปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ครู คศ. 2 ร้อยละ 38.4 รองลงมา ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ครู (พนักงานราชการ) ร้อยละ 29.1 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ครูอัตราจ้างชั่วคราว ร้อยละ 2.3

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน มากที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.7 เท่ากัน รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 25.2 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 17.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม 5 ด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะองค์กร	4.14	0.58	มาก
2. ด้านลักษณะงาน	4.16	0.54	มาก
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.08	0.67	มาก
4. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	4.20	0.61	มาก
5. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	4.30	0.59	มากที่สุด
รวม	4.15	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา ด้านประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 4.16$) ด้านลักษณะองค์กร ($\bar{x} = 4.14$) และ น้อยที่สุดด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.08$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านลักษณะองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ขนาดของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเลือกปฏิบัติงานของท่าน	4.02	0.99	มาก
2. สถานศึกษามีผู้บริหารที่กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.11	0.80	มาก
3. สถานศึกษามีผู้บริหารที่สามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลทันที่	4.00	0.84	มาก
4. สถานศึกษามีผู้บริหารที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.10	0.83	มาก
5. สถานศึกษาแห่งนี้เป็นที่ทำงานที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกปฏิบัติงาน	4.05	0.88	มาก
6. สถานศึกษาของท่านมีชื่อเสียงในด้านดีมาตลอด	4.22	0.72	มากที่สุด
7. การปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิตท่าน	4.28	0.68	มากที่สุด
8. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ	4.43	0.62	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน	4.08	0.91	มาก
รวม	4.14	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$) รองลงมาคือการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิต ($\bar{x} = 4.28$) และน้อยที่สุดคือการมีผู้บริหารที่สามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลทันท่วงที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับ ความถนัดและความรู้ความสามารถ	4.24	0.73	มากที่สุด
2. ท่านสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองได้	4.15	0.71	มาก
3. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.25	0.69	มากที่สุด
4. งานที่ปฏิบัติไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน	3.98	0.84	มาก
5. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม	3.95	0.92	มาก
6. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ทนายทำให้เกิดความกระตือรือร้นและอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.13	0.73	มาก
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบงานและคาดหวังที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.40	0.68	มากที่สุด
8. การปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.28	0.73	มากที่สุด
9. ท่านได้รับมอบหมายให้ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกอยู่เสมอ	4.10	0.89	มาก
10. ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานผ่านไปด้วยความสำเร็จ	4.44	0.68	มากที่สุด
11. ท่านมีอำนาจตัดสินใจอย่างเพียงพอในงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.83	มาก
12. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่	3.96	0.93	มาก
รวม	4.16	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานผ่านไปด้วยความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ การมีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบงานและคาดหวังที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.40$) และน้อยที่สุดคืองานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน	4.12	0.82	มาก
2. ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา	4.00	0.84	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มที่	3.90	0.97	มาก
4. ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและเลื่อนตำแหน่ง	4.03	0.89	มาก
5. ผู้บริหารมีนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนเป็นธรรมยึดหลักธรรมาภิบาล	3.94	0.97	มาก
6. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่เป็นธรรม	3.87	0.95	มาก
7. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.03	0.88	มาก
8. ผู้บริหารมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	4.17	0.79	มาก
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา	4.26	0.70	มากที่สุด
10. ความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.21	0.73	มากที่สุด
11. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านส่วนหนึ่งมาจากนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร	4.05	0.83	มาก
12. ท่านเชื่อว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจด้านการบริหารสถานศึกษา	4.17	0.80	มาก
13. ผลงานของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป	4.24	0.75	มากที่สุด
รวม	4.08	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือผลงานของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ($\bar{x} = 4.24$) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีความมั่นคง	4.21	0.75	มากที่สุด
2. สถานศึกษาแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกว่าเป็นสถานศึกษาที่ดี มีความมั่นคงน่าเชื่อถือ	4.23	0.71	มากที่สุด
3. ท่านเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก	4.01	0.96	มาก
4. ท่านได้รับรายได้และสวัสดิการที่คุ้มค่ากับความทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	4.00	0.87	มาก
5. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.43	0.68	มากที่สุด
6. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.33	0.74	มากที่สุด
รวม	4.20	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$) รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.33$) และน้อยที่สุดคือ ได้รับรายได้และสวัสดิการที่คุ้มค่ากับความทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพูดถึงสถานศึกษาในแง่ที่ดีให้บุคคลอื่นฟังเสมอ	4.36	0.66	มากที่สุด
2. สถานศึกษาของท่านมีส่วนในการสร้างชื่อเสียง เกียรติยศและศักดิ์ศรีในชีวิตการทำงานของท่าน	4.31	0.65	มากที่สุด
3. สถานศึกษาของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชน ในด้านการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ	4.19	0.77	มาก
4. สถานศึกษาของท่านมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อ ชุมชนในด้านการบริการสังคม	4.34	0.72	มากที่สุด
รวม	4.30	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้พูดถึงสถานศึกษาในแง่ที่ดีให้บุคคลอื่นฟังเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) รองลงคือ สถานศึกษามีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชนในด้านการบริการสังคม ($\bar{x} = 4.34$) และ น้อยที่สุดคือ สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของประชาชนในด้านการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 4.8 – 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร	4.25	0.66	มากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.34	0.60	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร	4.12	0.78	มาก
รวม	4.24	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร ($\bar{x} = 4.25$) และน้อยที่สุดด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็นองค์กรที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน	4.29	0.75	มากที่สุด
2. ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายของสถานศึกษา	4.14	0.76	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างมาก	4.27	0.78	มากที่สุด
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้	4.32	0.74	มากที่สุด
รวม	4.25	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็นองค์กรที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.29$) และน้อยที่สุดคือ การยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานเมื่อสถานศึกษามีงานเร่งด่วนหรือจำเป็นที่ต้องทำ	4.31	0.77	มากที่สุด
2. ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลงานของสถานศึกษา	4.31	0.70	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเสมอ	4.40	0.67	มากที่สุด
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.40	0.67	มากที่สุด
5. ท่านไม่เคยข้อท้อและพร้อมปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.29	0.71	มากที่สุด
รวม	4.34	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยอันดับแรกคือการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเสมอและการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.40$ เท่ากัน) รองลงมาคือการมีความยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลงานของสถานศึกษาและการมีความยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานเมื่อสถานศึกษามีงานเร่งด่วนหรือจำเป็นที่ต้องทำ ($\bar{x} = 4.31$ เท่ากัน)

และน้อยที่สุดคือ การไม่เคยข้อยื้อและพร้อมปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.29$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา สถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความศรัทธาต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาแห่งนี้	4.32	0.76	มากที่สุด
2. ท่านเห็นว่าการเลือกปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.23	0.85	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ	4.17	0.80	มาก
4. ท่านไม่คิดจะโยกย้ายไปยังสถานศึกษาอื่นและจะปฏิบัติงานกับสถานศึกษาแห่งนี้	3.96	1.06	มาก
5. ท่านตัดสินใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้จนเกษียณอายุ	3.92	1.11	มาก
รวม	4.12	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการมีความศรัทธาต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาแห่งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) รองลงมาคือการเลือกปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.23$) และน้อยที่สุดคือการตัดสินใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้จนเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างเป็นการวิเคราะห์ที่ต้องการทราบว่าปัจจัยตัวใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตารางที่ 4.12 - 4.15

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัย	FO	FW	FP	FE	FQ	CM
FO	1	0.71*	0.79*	0.77*	0.63*	0.67*
FW		1	0.74*	0.72*	0.67*	0.67*
FP			1	0.82*	0.69*	0.71*
FE				1	0.78*	0.74*
FQ					1	0.76*
CM						1

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 5 ด้านคือ ด้านลักษณะองค์การ (FO) ด้านลักษณะงาน (FW) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (FP) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน (FE) และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ (FQ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงใช้เป็นตัวแปรเข้าสมการทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

Model	R	R^2	R^2 change	F	Sig
1	0.76 ^a	0.58	0.58	356.55	0.00*
2	0.80 ^b	0.65	0.67	237.13	0.00*
3	0.81 ^c	0.66	0.01	164.93	0.00*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors:(Constant), FQ

b. Predictors:(Constant), FQ, FP

c. Predictors:(Constant), FQ, FP, FO

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนายมี 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (FQ) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (FP) และด้านลักษณะองค์กร (FO) ดังนี้

ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.58 ($R^2 = 0.58$) แสดงว่าปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ ร้อยละ 58 (R^2 change = 0.58)

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สอง คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.65 ($R^2 = 0.65$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ร้อยละ 65 โดยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 67 (R^2 change = 0.67)

และเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระตัวที่สาม คือ ด้านลักษณะองค์การ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เพิ่มขึ้นเป็น 0.66 ($R^2 = 0.66$) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานและ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ร้อยละ 66 โดยปัจจัยด้านลักษณะองค์การ อธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 ($R^2 \text{ change} = 0.01$)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน (Stepwise Regression) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีขั้นตอน

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ความภาคภูมิใจในองค์การ	1.77	0.19	0.49	9.52	0.00*
นโยบายและการบริหารงาน	0.24	0.06	0.25	3.84	0.00*
ลักษณะองค์การ	0.28	0.10	0.17	2.80	0.01*
ค่าคงที่	5.61	2.54		2.20	0.03*
R = 0.81 R² = 0.66 S.E. = 5.05 F = 164.93 Sig = 0.00*					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะองค์การใช้เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ โดยตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ ร้อยละ 66 ($R^2 = 0.66$) มีความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์การส่งผล

ต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง โดยสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$CM = 5.61 + 1.77FQ + 0.24FP + 0.28FO$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 3 ตัวแปรกล่าวคือ ความภาคภูมิใจในองค์การเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น 1.77 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) ถ้าคะแนนนโยบายและการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น 0.24 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และถ้าคะแนนลักษณะองค์การเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น 0.28 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$CM = 0.49FQ + 0.25FP + 0.17FO$$

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้านโดยด้านเพศ นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-Test ในการทดสอบดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย	4.33	0.598	2.754	0.01*
	หญิง	4.12	0.617		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้านอายุ นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.429	3	1.142	3.090	0.028*
ภายในกลุ่ม	93.878	254	.370		
รวม	97.304	257			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มี อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษา จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เพื่อหาความแตกต่างของอายุการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ		21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	4.08	4.15	4.34	4.38
21 - 30 ปี	4.08		0.067	0.253	0.295*
31 - 40 ปี	4.15			0.185	0.228*
41 - 50 ปี	4.34				0.042
51 ปีขึ้นไป	4.38				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้านระดับการศึกษา นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.005	2	1.503	4.063	0.018*
ภายในกลุ่ม	94.299	255	0.370		
รวม	97.304	257			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการทดสอบนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เพื่อหาความแตกต่างของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและเอก
		4.48	4.17	4.39
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.48	-	0.310	0.086
ปริญญาตรี	4.17	-	-	0.225*
ปริญญาโทและเอก	4.39	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและเอกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้านสถานภาพสมรส นั้นได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.178	2	0.089	0.233	0.792
ภายในกลุ่ม	97.127	255	0.381		
รวม	97.304	257			

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้านตำแหน่งหน้าที่ นั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.640	6	0.773	2.095	0.054
ภายในกลุ่ม	92.665	251	0.369		
รวม	97.304	257			

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแยกเป็นรายด้าน โดยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน นั้น ได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ONE WAY ANOVA ในการทดสอบดังรายละเอียดตามตารางที่ 4.22 ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.114	3	0.705	1.881	0.133
ภายในกลุ่ม	95.190	254	0.375		
รวม	97.304	257			

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบค่า ONE WAY ANOVA พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง พบว่ามีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญแสดงจำนวนร้อยละดังแสดงตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน n=65	ร้อยละ (100.0)
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	8	12.31
1.1 สถานศึกษาควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเน้นปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนอย่างเดียว	6	9.20
1.2. ควรมีการปรับปรุงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดีกว่านี้	2	3.08
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	37	56.92
2.1 ผู้บริหารต้องทำเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือชี้แนะให้มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน	2	3.08
2.2 การบริหารงานควรมีระบบการบริหารงานที่ดีใช้หลักการบริหารธรรมาภิบาลมากขึ้น	5	7.69
2.3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ	12	18.46
2.4 ผู้บริหารควรพิจารณาให้ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5	7.69
2.5 ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน	3	4.62

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน n=65	ร้อยละ (100.0)
2.6 ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่	2	3.07
2.7 ควรเพิ่มสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยให้มากกว่านี้	8	12.31
3. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	20	30.77
3.1 ควรจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมและให้ความสำคัญเพื่อสร้างความผูกพันในกลุ่ม	5	7.69
3.2 บุคลากรในสถานศึกษาควรมีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มากกว่านี้	4	6.15
3.3 บุคลากรในสถานศึกษาควรให้ความร่วมมือในการทำงานให้มากกว่าเดิม	3	4.62
3.4 ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ต้องอยู่ร่วมกันบ่อยๆ เช่น กิจกรรมกีฬา การสัมมนาออกสถานที่	3	4.62
3.5 บุคลากรควรมีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและงานที่ปฏิบัติ	5	7.69

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหารงานมากที่สุด ร้อยละ 56.92 รองลงมา ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 30.77 และน้อยที่สุดด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติร้อยละ 12.31

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาเป็น 3 ประเด็นคือ

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับงานและองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างจำนวน 13 แห่ง จำนวนทั้งหมด 720 คน เลือกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามสถานศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ตอนมีค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 2 เท่ากับ 0.96 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.98

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการจัดส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในช่วงเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม 2555

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลใช้ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ใช้การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ส่วนการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 53.1 มีอายุระหว่าง 31–40 ปี ร้อยละ 33.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 68.6 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 64.7 มีตำแหน่งหน้าที่ ครู ค.ศ.2 ร้อยละ 38.4 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน 5-10 ปีและ 16 ปีขึ้นไปร้อยละ 28.7 เท่ากัน

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความภาคภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) และน้อยที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) สำหรับแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้พุดถึงสถานศึกษาในแง่ที่ดีให้บุคคลอื่นพึงเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) และน้อยที่สุดคือสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของประชาชนในด้านการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$)

2) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$) และน้อยที่สุดคือการได้รับรายได้และสวัสดิการที่คุ้มค่ากับความทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$)

3) ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานผ่านไปด้วยความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.44$) และน้อยที่สุดคืองานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$)

4) ด้านลักษณะองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.43$) และน้อยที่สุด คือการมีผู้บริหารที่สามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลทันท่วงที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$)

5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่เป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$)

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) สำหรับแต่ละด้านพบว่า

1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเสมอ และการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$ เท่ากัน) และน้อยที่สุดคือการไม่เคยย่อท้อและพร้อมปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$)

2) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กรมีระดับความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) และน้อยที่สุดคือการยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$)

3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความศรัทธาต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาแห่งนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) และน้อยที่สุดคือ การตัดสินใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้จนเกษียณอายุอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$)

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 66 ($R^2 = 0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าช่วงอายุ 21 – 30 ปีและ 31 – 40 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและเอกมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.3.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการบริหารงานมากที่สุดร้อยละ 56.92 และน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติร้อยละ 12.31

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้านยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกรักศรัทธาต่องานและองค์กร ขอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจึงทำให้พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างหนัก

เพื่อประโยชน์ขององค์กร ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย ของสุวรรณี โกเมศ (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอยู่ในระดับมาก และฐาปะณี จุลินทร (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตรพบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าได้ทำหน้าที่ในวิชาชีพที่สังคมให้การยกย่องอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นสิ่งที่น่าภูมิใจ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากบุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอกอยู่เสมอ เช่น ได้รับรางวัลพระราชทาน รางวัลสถานศึกษาดีเด่น หรือรางวัลจากการประกวดแข่งขัน จะมีผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้รับการกล่าวถึงและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในฐานะที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษาจนเกิดความภาคภูมิใจในความมีชื่อเสียงของสถานศึกษา ด้วยเหตุผลนี้ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่นเดียวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันได้เนื่องจากการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของสถานศึกษาจะมีการมอบหมายหน้าที่ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ จะส่งผลให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีการปฏิบัติงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นมิตร การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานและการได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฐาปะณี จุลินทร (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตรพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ ด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร

2.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานมานานจนและบางส่วนมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วซึ่งไม่อยากจะย้ายไปไหนและมีจำนวนที่มากกว่าหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษา ของจิกัญญา แซ่ตั้ง (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจียรไนเพชร ภูมิศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับเพศหญิง

2.3.2 อายุ ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 21-31 ปี และ 31 - 40 ปี อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามานานตั้งแต่เริ่มต้นจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อยที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานหรือทำงานมาได้สักระยะหนึ่งซึ่งอาจจะยังไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากนักอาจจะมีความคิดว่าอายุน้อยยังมีโอกาสที่จะโยกย้ายไปที่อื่นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของวิภาวี จรุงศรี (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศิริรินทร์ หาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และกมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

2.3.3 ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและเอกมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของสุวรรณิ โกเมศ (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในลักษณะสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.4 สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเมื่อได้เริ่มต้นเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความรู้ ความสามารถของตน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและได้รับการตอบสนองจากความสำเร็จของงานจนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและนำไปสู่ความผูกพันต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของชาติชาย ชวนอุดม (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท นันยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า สถานะสมรสของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร และวาสนา สุวรรณเรืองศรี (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

2.3.5 ตำแหน่งหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันมาอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของสถานศึกษา โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงจะมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานให้กับผู้มีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่า ทำให้เกิดความต้องการเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน และรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่น่าความสำเร็จและความมีชื่อเสียงมาสู่สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของสุวรรณ โกเมศ (2554) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

2.3.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากร

ทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้ได้รับการยอมรับมากกว่าที่จะ

คำนึงถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากในการพิจารณาผลงานเพื่อให้ผลประโยชน์ตอบแทนไม่ได้ ใช้อายุในการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของกมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้ ตอนล่าง พบว่า ปัจจัยความภาคภูมิใจในองค์กร ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน และปัจจัยลักษณะองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้เพิ่มสูงขึ้นได้ ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ควรมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานที่สร้างชื่อเสียงและความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษาแก่บุคคลภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการสร้างผลงานและชื่อเสียงด้านการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพและการให้บริการสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จก็จะสามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นได้

นอกจากนี้สถานศึกษาควรส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันและเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชน เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมมือกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายสำเร็จแล้ว จะเกิดความรู้สึภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่จะเกิดผลต่อกรมชื่อเสียงและได้รับการยกย่องจากบุคคลภายนอกของสถานศึกษา

3.1.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนงานในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มที่ และต้องยึดถือปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส เสมอภาค ยุติธรรมและตรวจสอบและชี้แจงข้อมูลแก่บุคลากรภายในองค์กรได้ ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นใจเมื่อปฏิบัติงานตามนโยบาย และ

ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดหาสวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในการเป็นบุคลากรของสถานศึกษา

ด้านการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือชี้แนะให้มีความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีระบบการบริหารงานที่ดีใช้หลักการบริหารธรรมาภิบาลมากขึ้น จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้นได้

3.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ควรกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและอัตลักษณ์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำในการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมและให้ข้อมูลต่างๆ มากขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดอื่นที่อยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในพื้นที่อื่นของภาคใต้



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร
กสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จิกัญญา แซ่ตั้ง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียระไนเพชร: กรณีศึกษา
บริษัท อี.เอฟ.ดี. (ไทยแลนด์) จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชาติชาย ชวนอุดม (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
บริษัทนันทยางเท็กซ์ไทล์ จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ชูชัย สมितिไกร (2554) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฐาปะณี จุลินทร (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดพิจิตร วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2552) การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS พิมพ์ครั้งที่ 10
กรุงเทพมหานคร บิซิเนสฮาร์แอนด์ดี
- นพวรรณ เล้าเกร็ง และประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
และพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท ทูวิชั่น จำกัด (มหาชน)
วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี (2552) ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ พิมพ์ครั้งที่ 20
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปฤษณา สุระสังวาล (2548) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ศึกษากรณีคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- ปีตมา แซ่ลี่ (2547) ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทวู้ดเวอร์ค
 สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ (2547) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 บริษัทรถยนต์ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา 2552
- รพีพรรณ ช่วยเนียม (2547) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อ บริษัท เซพสกินเมดดิคอล
 แอนด์ ไซเอนทีฟิค (ประเทศไทย) จำกัด สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- รุ่งสุรีย์ บุตรสู (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกระบี่
 จังหวัดกระบี่ สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วรจักร ทิพย์วัลย์ (2553) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีผลการ
 ปฏิบัติงานในระดับสูง: กรณีศึกษา บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์
 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิภาวี จรุงศรี (2549) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
 ศิรินครินทร์หาดใหญ่ สารนิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิลาวรรณ รพีพิศาล (2547) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร วิจิตรหัตถกร
- วาสนา สุวรรณเรืองศรี (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจ
 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร
 การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2554) แผนพัฒนาการอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดน
 ภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ 2554 (หน้า 49 – 123) จังหวัดยะลา
- สุพรรณิ บัวสร้อย (2551) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรม
 ก่อสร้างกระดาษลูกฟูก ในจังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์
 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- สุวรรณณี โกลเมศ (2554) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัย
 สาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาสุศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์
 มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่ม
 อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษาค้นคว้าอิสระ
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
 เอกชนแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารองค์กร
 และการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อุสา เมืองโต (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด
 (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance
 and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational
 Psychology*. 63:1-83.
- Meyer, John. P. and Others. (1989). Organization Commitment and Job Performance: It's the
 Nature of Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224- 247



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางวิภา วังศิริกุล

วุฒิการศึกษา : บธ.ม. (การจัดการธุรกิจ)

คณะบดีคณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

2. นางซูไบ๊ะะ หะยียามา

วุฒิการศึกษา : บธ.ม. (การตลาด)

อาจารย์ประจำสาขาวิชา การตลาด คณะวิทยาการจัดการ

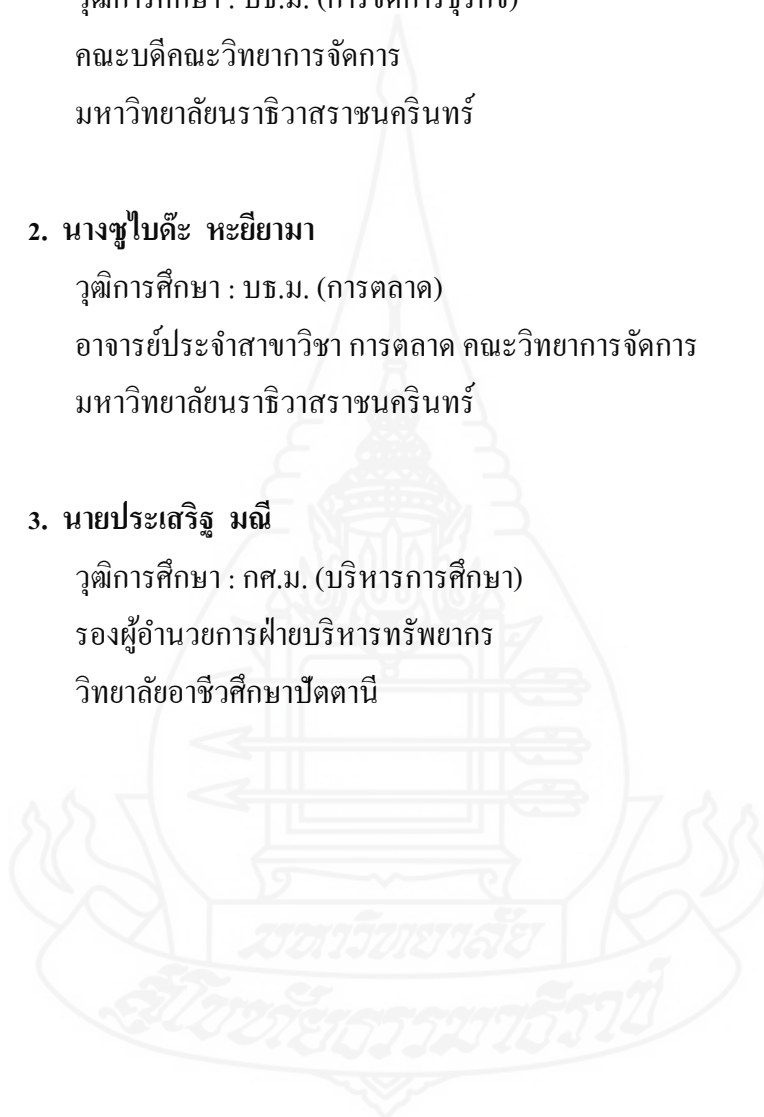
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

3. นายประเสริฐ มณี

วุฒิการศึกษา : กศ.ม. (บริหารการศึกษา)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร

วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง เพื่อใช้ประกอบรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะนำไปใช้เฉพาะการศึกษาเท่านั้น
คำตอบหรือการแสดงความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับที่ไม่พึงเปิดเผยหรือถูกเผยแพร่และจะ
ไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาท่านตอบ
แบบสอบถามทุกข้ออย่างเป็นอิสระและตามความเป็นจริงของท่าน

แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง

นายอุดม ใจบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่าหรือหม้าย

5. ตำแหน่งหน้าที่

() ผู้บริหาร

() ครู คศ. 3

() ครู คศ. 2

() ครู คศ. 1

() ครูผู้ช่วย

() ครู(พนักงานราชการ)

() อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร						
1	ขนาดของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเลือกปฏิบัติงานของท่าน					
2	สถานศึกษามีผู้บริหารที่กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
3	สถานศึกษามีผู้บริหารที่สามารถแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลทันทั่วทั้งที่					
4	สถานศึกษามีผู้บริหารที่กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	สถานศึกษาแห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกปฏิบัติงาน					
6	สถานศึกษาของท่านมีชื่อเสียงในด้านดีมาตลอด					
7	การปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีคุณค่าต่อชีวิตท่าน					
8	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
10	งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับ ความถนัดและความรู้ความสามารถ					
11	ท่านสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ รับผิดชอบของตนเองได้					
12	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ ด้วยตนเอง					
13	งานที่ปฏิบัติไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน					
14	งานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม					
15	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทนายทำให้เกิดความกระตือรือร้น และอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
16	ท่านมีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบงานและคาดหวังที่จะ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
17	การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาแห่งนี้ทำให้ท่านมีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ					
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ออกไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงาน หรือองค์กรภายนอกอยู่เสมอ					
19	ท่านมีความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานผ่านไปด้วยความสำเร็จ					
20	ท่านมีอำนาจตัดสินใจอย่างเพียงพอในงานที่รับผิดชอบหรือ งานที่ได้รับมอบหมาย					
21	งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่					

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน						
22	สถานศึกษาของท่านมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน					
23	ท่านพอใจกับนโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเต็มที่					
25	ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรม การศึกษาครูงานและเลื่อนตำแหน่ง					
26	ผู้บริหารมีนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เป็นธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
27	ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่เป็นธรรม					
28	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
29	ผู้บริหารมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
30	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา					
31	ความสำเร็จของงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
32	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านส่วนหนึ่งมาจากนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร					
33	ท่านเชื่อว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจด้านการบริหารสถานศึกษา					
34	ผลงานของสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป					

ข้อ	ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน						
35	ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้มีความมั่นคง					
36	สถานศึกษาแห่งนี้ได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกว่าเป็นสถานศึกษาที่ดีมีความมั่นคงน่าเชื่อถือ					
37	ท่านเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก					
38	ท่านได้รับรายได้และสวัสดิการที่คุ้มค่ากับความทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา					
39	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
40	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงานร่วมกัน					
ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร						
41	ท่านพูดถึงสถานศึกษาในแง่ที่ดีให้บุคคลอื่นฟังเสมอ					
42	สถานศึกษาของท่านมีส่วนในการสร้างชื่อเสียง เกียรติยศ และศักดิ์ศรีในชีวิตการทำงานของท่าน					
43	สถานศึกษาของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนในด้านการผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ					
44	สถานศึกษาของท่านมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชนในด้านการบริการสังคม					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในองค์กร						
1	ท่านเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาแห่งนี้เป็นองค์กรที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน					
2	ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายของสถานศึกษา					
3	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างมาก					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
5	ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลาทำงานเมื่อสถานศึกษามีงานเร่งด่วนหรือจำเป็นที่ต้องทำ					
6	ท่านยินดีปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลงานของสถานศึกษา					
7	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของสถานศึกษาเสมอ					
8	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
9	ท่านไม่เคยย่อท้อและพร้อมปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์กร						
10	ท่านมีความศรัทธาต่อชื่อเสียงของสถานศึกษาแห่งนี้					
11	ท่านเห็นว่าการเลือกปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
12	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ					
13	ท่านไม่คิดจะโยกย้ายไปยังสถานศึกษาอื่นและจะปฏิบัติงานกับสถานศึกษาแห่งนี้					
14	ท่านตัดสินใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้จนเกษียณอายุ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงาน และแนวทางที่สถานศึกษาจะทำให้ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตลอดไป

.....

.....

.....

.....

.....

***** ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม *****

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายอุดม ใจบัณฑิต
วัน เดือน ปีเกิด	2 ตุลาคม 2502
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2527
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ

