

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Organizational Commitment of Employees at SatapatNakhon
Technology College**

Mrs. Supanee Mardmek

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

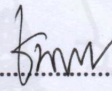
Sukhothai Thammathirat Open University

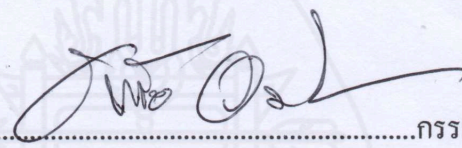
2015

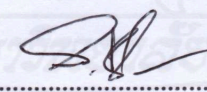
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
ชื่อและนามสกุล นางสุพรรณิ มาศเมฆ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันทรัพย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อ 23 ธันวาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันทรัพย์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนชัย ยมจินดา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
ผู้ศึกษา นางสุพรรณิ มาศเมฆ **รหัสนักศึกษา** 2563003470 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 171 คน ตามสูตรทาโร ยามาเน่ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันยกเว้นระดับรายได้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร แต่ละด้านพบว่า ด้านการยอมรับความเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านความภาคภูมิใจควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการบริการที่เป็นเลิศ ด้านการทุ่มเทความสามารถควรสนับสนุนให้เกิดเวทีการระดมความคิดเพื่อการพัฒนา และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบผู้บริหารระดับสูงควรประเมินการปฏิบัติงานตามผลงานอย่างเป็นรูปธรรมทั้งองค์การ

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

Independent Study title Organizational Commitment of Employees at SatapatNakhon
Technology College

Author: Mrs. Supanee Mardmek; **ID:** 2563003470; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Chanin Chunhapuntraruk, Associate Professor;

Academic year: 2015

Abstract

The purposes of this study were (1) to investigate the level of organizational commitment of employees at Satapat Nakhon Technological College, (2) to compare organizational commitment of employees at Satapat Nakhon Technological College, classified by personal characteristics, and (3) to propose guidelines to enhance organizational commitment of employees at Satapat Nakhon Technological College.

The population of this survey research consisted of 300 personnel of Satapat Nakhon Technological College. The sample of 171 personnel were calculated by Taro Yamane formula and based on stratified random sampling method. The instrument used to collect data was a constructed questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and paired difference test with a statistical significance level.

The study revealed that (1) the overall rating scale of organizational commitment of employees at Satapat Nakhon Technological College was at the highest level. Considering each aspect with highest level of mean scores were acceptability, pride, dedicated, and responsibility awareness respectively; (2) the comparison between organizational commitment of employees at Satapat Nakhon Technological College and personal characteristic revealed that no significant difference of gender, age, marital status, education level, job position, and duration of work were found. However, there were a significant level at 0.05 of income level on the organizational commitment of employees; and (3) the guidelines for enhancing organizational commitment of employees at Satapat Nakhon Technological College on each aspect indicated that on acceptability aspect welfare should be increased and compensation in proper with economic situation; on pride aspect, organizational culture should be encouraged to work in team and customer service excellence; on dedicated aspect should employees should be inspired to manage platform for brainstorming in order to increase potential development; and on responsibility awareness of executive manager aspect, the performance appraisal by applying result based management to the organization should be taken into consideration.

Keyword: Organizational Commitment, Employees, Satapat Nakhon Technology College

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ชรินทร์ ชุนห์พันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก การศึกษาค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ธนชัย ยมจินดา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม การศึกษาค้นคว้าอิสระ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งสองท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจะจดจำความปรารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้รับใบอนุญาต วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรในวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ ของผู้ศึกษาทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาด้วยดีตลอดมา

สุพรรณิ มาศเมฆ

ตุลาคม 2557

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

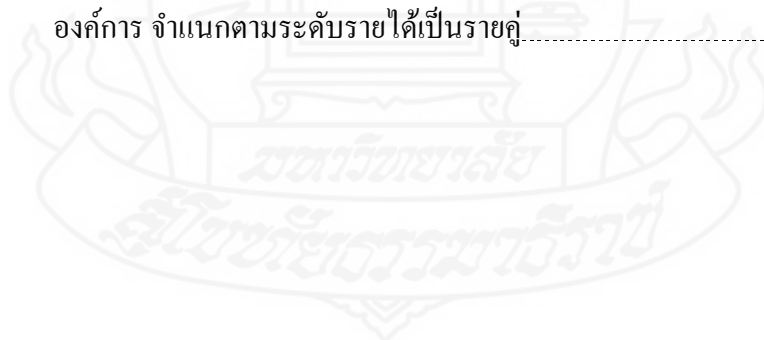
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้.....	39
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม ด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้าน การทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความ รับผิดชอบ.....	42
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านการยอมรับ ด้านความภูมิใจ ด้านการทุ่มเท ความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม.....	47
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปการศึกษา.....	57
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	71
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	72
ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	74
ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	80
ประวัติผู้ศึกษา.....	86

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนและร้อยละจำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยภาพรวม.....	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครด้านการยอมรับนโยบายเป้าหมายของ องค์การและการมีส่วนร่วม.....	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ.....	44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อ องค์การวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครด้านการทุ่มเทความสามารถ เพื่อองค์การ.....	45
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตย์นครด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ.....	46
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามเพศ.....	47
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	51
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	52
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม จำแนกตามระดับรายได้.....	53
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม โดยภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้ เป็นรายคู่.....	54
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัย เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม ด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	55
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม ด้านการทุ่มเทความสามารถต่อ องค์การ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	56



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความผูกพันของสตีเยร์ (Steers).....	20
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร.....	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยประสบกับปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้สภาพแวดล้อมและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์การธุรกิจอาจได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจและเกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป หลายองค์การไม่สามารถรับมือกับภาระต่างๆ ได้ จนทำให้ต้องปิดกิจการลงหรือดำเนินกิจการต่อ โดยการลดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร เพื่อให้้องค์การสามารถผ่านพ้นวิกฤติและอยู่รอดได้ ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร แต่ในทางกลับกันหากองค์การเล็งเห็นความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารของ้องค์การจะต้องมีการปรับนโยบายการบริหารและโครงสร้าง้องค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจต่อไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั้นสามารถส่งผลต่อ้องค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ผลต่อ้องค์การเชิงบวกคือ ้องค์การมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ้องค์การในทิศทางเดียวกัน ผลต่อ้องค์การในเชิงลบคือ บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอันเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจต่างๆ ที่ได้รับ โดยไม่ได้มีความผูกพันกับ้องค์การ ซึ่งหากมีโอกาสที่ดีกว่าให้เลือก บุคลากรอาจจะเลือกลาออกไปปฏิบัติงานในที่ที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า

ปัจจุบันเป็นที่รู้กันดีว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของ้องค์การ ดังนั้นการที่แต่ละ้องค์การจะสามารถสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ จำเป็นต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อ้องค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อกันทั้งคนและงาน คือบุคลากรมีความพึงพอใจต่อ้องค์การ ส่วน้องค์การได้รับงานที่บรรลุเป้าหมายและนำ้องค์การไปสู่ความสำเร็จ เรื่องของความผูกพันต่อ้องค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกและพฤติกรรมที่บุคลากรจะแสดงออกมาต่อ้องค์การที่ทำงานอยู่ หากมีความผูกพันต่อ้องค์การสูง ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอยู่กับ้องค์การด้วยความเต็มใจและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่หากบุคลากรมีความผูกพันต่อ้องค์การน้อยก็อาจเกิดการลาออกหรือถ้าไม่ลาออกก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2537 เป็นสถานศึกษาเอกชน โดยมีการบริหารจัดการด้านเรียนการสอนสายอาชีวศึกษา ในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพและหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งจากปัญหาสถานะทางเศรษฐกิจจากที่กล่าวมา และรวมถึงนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จึงทำให้เกิดการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนบุคลากรในอัตราที่ต่ำ แต่ในขณะเดียวกัน บุคลากรก็ยังคงทำงานอย่างหนักเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายจึงก่อให้เกิดปัญหาที่บุคลากรจะลดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งหากองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีโอกาสทางก้าวหน้า หรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มไปในทางที่ไม่ดี การมอบหมายงานที่ไม่เสมอภาคของผู้บริหาร การให้ผลตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน ทำให้เกิดการลาออกจากงานสูงขึ้น

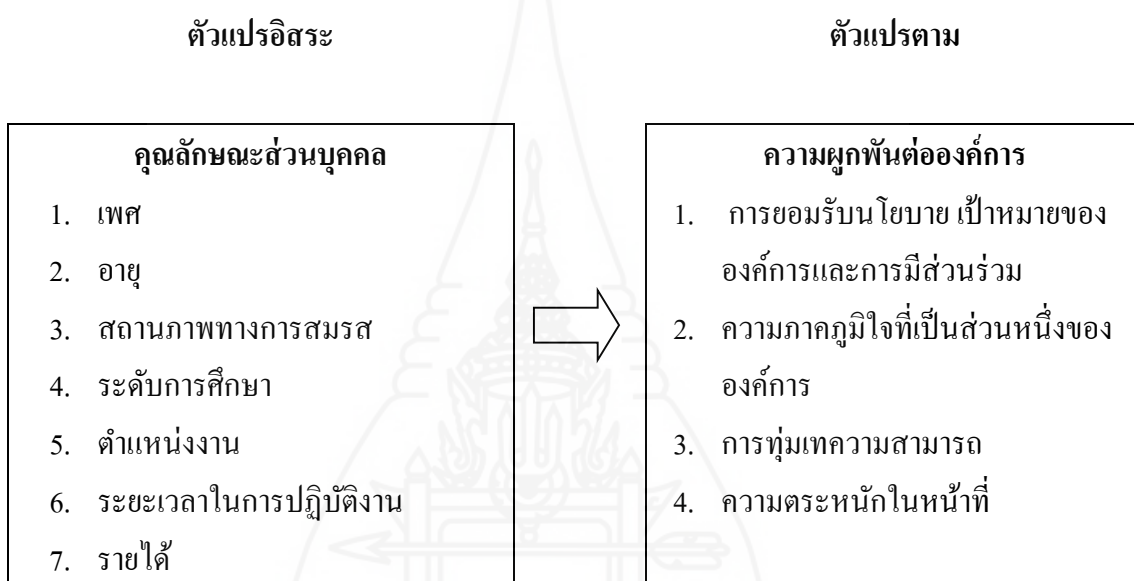
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร เพื่อที่จะนำปัจจัยต่างๆ มาใช้ประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป เนื่องจากความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นการธำรงรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถนำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้นลดปัญหาต่างๆ ได้

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเอาแนวคิด ความจงรักภักดีและห่วงใยต่อองค์กรมาบูรณาการ โดยใช้แนวคิดของ บูกานัน (Buchanan, 2006: 533) และปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 2010: 121) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำนวน 300 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่(Taro Yamane, 1973 อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงส์, 2554: 9) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ทำการศึกษาคั้งตั้งแต่ เดือนมีนาคม 2558– เดือนสิงหาคม 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปของความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ต่อไป มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม รวมไปถึงเป้าหมายของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

6.1.1 ความผูกพันด้านการยอมรับ หมายถึง การยอมรับในบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6.1.2 ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร รู้สึกมีคุณค่าในตนเองและส่วนของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำในหน้าที่ของตนเอง

6.1.3 ความผูกพันด้านการทุ่มเทความสามารถ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยความเต็มใจ

6.1.4 ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ รวมทั้งแสวงหาความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครเพิ่มด้วย

6.2 บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครระดับหัวหน้าแผนก และระดับปฏิบัติการ

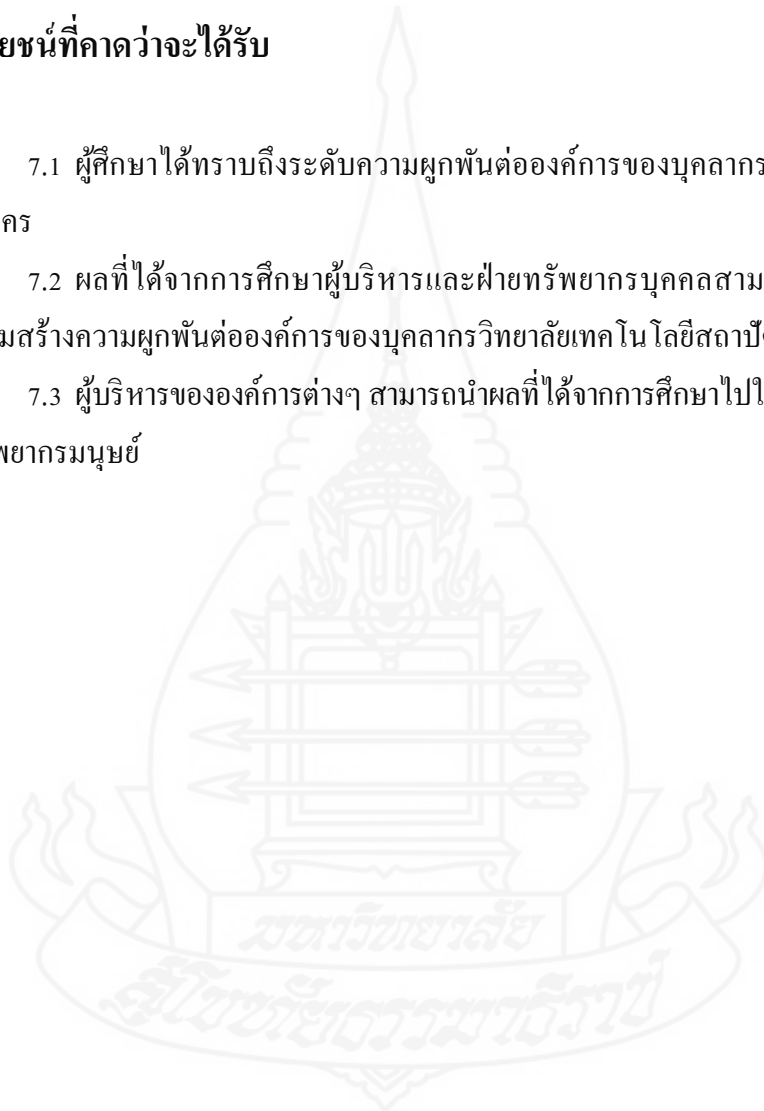
6.3 วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร หมายถึง สถานศึกษาวิทยาลัยเอกชนก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2537 ตั้งอยู่เลขที่ 8 ถนนราชดำเนิน ตำบลท่าวัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้ศึกษาได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

7.2 ผลที่ได้จากการศึกษาผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางวิธีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

7.3 ผู้บริหารขององค์กรต่างๆ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง“ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม” ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและนำเสนอแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบซึ่งในภาพรวมแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแง่ในเรื่องของความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลกับองค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีความหมายที่แตกต่างกันไป โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในหลายทัศนะ ดังนี้

บุคานัน (2517: 533-546 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552: 163) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (Affective Attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและการผูกติดกับองค์กร

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533: 14) ความผูกพันต่อองค์กรคือการมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กรความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายจากทัศนะของนักวิชาการที่ได้นำเสนอมานี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีความตั้งใจทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร

บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ ต่อไป

สเตียร์(2520 : 121 อ้างถึงในสุมนา ศิริบวรเกียรติ 2541: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า “เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วมในองค์กร” มีลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
2. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (2553: 51-59 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552: 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนจากองค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

นอร์ทคราฟท์และนีล (2534: 290) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กรซึ่งไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสนใจและเอาใจใส่ต่อองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีสถานะที่ดีต่อไป

ริชาร์ดเวลลินส์ (อ้างถึงใน อูสา เมืองโต 2550: 10) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงาน เป็นการรวมกันของ ความผูกพัน (commitment) ความจงรักภักดี (loyalty) ผลิตภาพ (productivity) และความเป็นเจ้าของ (ownership) นอกจากนี้ได้มีการแบ่งลักษณะของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ ความผูกพันในงาน (job engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (organization engagement)

ทาส์เกอร์ (อ้างถึงใน ทิพวัลย์ จันทร์เสมอ 2557: 8) ได้นิยามความหมายของความผูกพันของพนักงาน คือ ผลประโยชน์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพนักงานและองค์กรที่ก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

คินิคกิ และครีทเนอร์ (อ้างถึงใน อูสา เมืองโต 2550: 10) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงขอบเขตซึ่งแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรซึ่งผลของการศึกษาจาก 68 รายงานการศึกษา และจากการศึกษาเป็น

รายบุคคลจากพนักงาน 35,282 คน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมากและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน

มาร์เซดและกริฟฟิน (อ้างอิงใน อูสา เมืองโต 2550: 10) เสนอแนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการสะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรหรือแสดงถึงความแนบแน่นกับองค์กรของแต่ละบุคคล พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะเป็นตัวเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์กร และมักมองข้ามสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจเล็กๆ น้อยๆ แต่ในทางตรงกันข้าม พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะเห็นตัวเองเป็นเสมือนบุคคลภายนอกและมักแสดงออกถึงไม่พึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ มากกว่า รวมทั้งไม่มองถึงความเป็นสมาชิกขององค์กรของตัวเองในระยะยาว

มาร์ก และแมนนารี (อ้างอิงใน กรกต บัวอินทร์ 2553: 5) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กร

คาลเตอร์ (อ้างอิงใน อุไรพร วงศ์ใหญ่ 2553: 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า “ความเต็มใจของสมาชิกในองค์กร ที่จะยอมสละแรงงานและมอบความจงรักภักดีให้องค์กร”

สันติชัยอินทรอ่อน (2550: 4-5) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (WIN-WIN SITUATION) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์กรว่า หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนี้ถึง

ความสำคัญของผลงาน โดยองค์การจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

ภรณ์ มหานนท์ (อ้างถึงใน ยุวณิช วสุพลเศรษฐ์ 2547: 9) กล่าวได้ว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ จะแสดงออกโดยการยอมรับ ให้ความร่วมมือ ทุ่มเทความสามารถ ตระหนักในความรับผิดชอบที่มีส่วนร่วมในการดำเนินไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ และความภาคภูมิใจซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และนำมาใช้ประกอบและเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่สำคัญได้แก่

1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาสโลว์ (อ้างถึงใน ฉัญฐพันธ์ เจริญนันท์ 2551: 82-83) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ข้อ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ได้แก่

1. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่เรียกว่าลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง (Drive Reduction)

3. ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงลำดับตามความสำคัญจากต้องการระดับต่ำ (Lower Needs) ไปสู่ความต้องการระดับสูง (Higher Needs)

สามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ระดับ ต่อไปนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ทุกคนที่จะต้องได้รับ เพื่อดำรงอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ

การพักผ่อน และเสื้อผ้า ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยบุคคลจะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามที่จะสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตรูปแบบต่างๆ โดยสมาชิกขององค์กรจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนองและได้หลักประกันที่ว่าเขาจะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์กร ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์กรจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Needs of Self Actualization) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจ เพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อาจจะกล่าวได้ว่า “ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ ถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่น นอกจากที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง” ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคล

1.2.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Herzberg's Two Factor Theory) ของ เฮร์ซเบอร์ก

เฮร์ซเบอร์กและคณะ (อ้างถึงใน ราณี อิติชัยกุล 2553: 7-19) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. องค์กรประกอบใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงานและรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษาซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชยการให้กำลังใจการแสดงความคิดเห็นการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบแต่โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. องค์กรประกอบค่าจูน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลงประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร
เซอร์ชเบอร์เกอร์ได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของบุคคล โดยตรงแต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจและเป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นคือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็นการตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบแต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป
เซอร์ชเบอร์เกอร์ได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท

2.1 คนที่มีแรงจูงใจ (Motivation Seeker) คนประเภทนี้มักจะฝักใฝ่ในเนื้อหาของงานต้องการทำงานให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มากนัก คนพวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงานหากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2.2 คนที่รักษาสภาพ (Maintenance Seeker) คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่าสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

จากทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความต้องการต่างๆ ของพนักงานเพื่อให้ตอบสนองความต้องการพนักงานเหล่านั้นได้ ก็จะสามารถรักษาบุคลากรไม่ให้ลาออกจากงานได้

1.2.3 ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคิลเลนด์

ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคิลเลนด์ ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการของมนุษย์ไว้ (อ้างอิงใน วิเชียร วิทยุคตม 2554: (13-7)-(13-8)) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีความต้องการที่ได้รับของแม็คเคิลแลนด์ มุ่งไปที่ความต้องการที่บุคคลจะได้รับอยู่ในตลอดประสบการณ์ของชีวิต ในทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้นโดย เดวิด ซี แม็คเคิลแลนด์ (David C. McClelland) ในช่วงศตวรรษที่ 1960 ซึ่งเน้นไปที่ความต้องการ 3 ประการ จากความต้องการจำนวนมากของมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) (nAch) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) (nAff) เป็นความปรารถนาที่จะให้คนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่ม และมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขันที่จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) (nPow) เป็นความปรารถนามีอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลที่ต้องการมีอำนาจสูง จะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์ การแข่งขันหรือสถานการณ์ที่มุ่งการยกระดับสถานการณ์ให้สูงขึ้น โดยพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

ประสบการณ์ช่วงต้นชีวิตของแต่ละคนเป็นสิ่งที่กำหนดว่าความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาสูงสุด ดังนั้น จึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลและงานวิจัยของแม็คเคิลแลนด์ที่เกี่ยวกับความต้องการที่บุคคลได้รับ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ แม็คเคิลแลนด์ อ้างว่า จิตใจของนักธุรกิจบางคนนั้นความต้องการความสำเร็จจะเป็นสิ่งที่จูงใจยิ่งกว่าความต้องการในผลประโยชน์ การเพิ่มปริมาณความพึงพอใจของคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะเริ่มจากการตั้งเป้าหมายให้แก่ตัวเองเพื่อให้เกิดความท้าทาย จนกระทั่งสามารถทำให้เกิดความสำเร็จลงได้ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความต้องการในความสำเร็จต่ำ โดยทั่วไปแล้วก็มักจะเป็นคนชอบหลีกเลี่ยงความท้าทาย ความรับผิดชอบและความเสี่ยง

2. ความต้องการอำนาจ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงสุด จะถูกจูงใจเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสันนิษฐาน ได้ว่าเป็นคนที่จะสามารถรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นได้บังคับบัญชาได้ คนพวกนี้มักจะทำว่าจะแสวงหาความก้าวหน้า และมีความรับผิดชอบอย่างสูงใน

การทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้า ผู้จัดการที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายในสถานการณ์ของการแข่งขันและมีความสุขในการทำงานที่เป็นคนตัดสินใจ

3. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ผู้จัดการที่มีความต้องการให้มาซึ่งความมีมิตรสัมพันธ์สูง จะมีรูปแบบการจัดการ โดยเน้นศูนย์กลางความร่วมมือ คนเหล่านี้ชอบที่จะให้ลูกน้องได้ทำงานให้สำเร็จในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมงาน ข้อเสียคือ ผู้จัดการที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูงอาจสูญเสียถึงความมีประสิทธิภาพของตนเอง หากมีความต้องการทางสังคมและมีมิตรสัมพันธ์เป็นเครื่องตัดสินใจในการจัดการ

1.2.4 ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ (จำแนก เหล่าคชธรรม 2554: 20-21)

E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด

R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต

1. ความต้องการอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัยเป็นต้น สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลตอบแทนตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำหรือยศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโตเป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับผิชอบเพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น

ทฤษฎีของ ERG มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความ ต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็ยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าได้รับการตอบสนองน้อยก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

1.2.5 แนวคิดการจูงใจของวรูม (Victor H. Vroom)

วรูม (Vroom) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคน เรียกว่าทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นบนรากฐานแห่งแนวคิด ดังนี้ (งานง เหล่าคองธรรม 2554: 22-23)

1. แนวคิดที่ว่าคนย่อมมีพลังปรารถนาที่มีสภาพเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงซึ่งหวังจะให้เป้าหมายส่วนตัวดังกล่าวสัมฤทธิ์ผลในที่สุด (Valence Concepts)
2. แนวคิดที่ว่าเป้าหมายส่วนตัวที่คนหวังจะให้สัมฤทธิ์ผลดังปรารถนาย่อมมีทางที่จะสัมฤทธิ์ได้โดยการพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การเป็นอุปกรณ์ (Instrumentality Concepts)
3. แนวคิดที่ว่าคนที่คนพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การเพื่อให้เป็นอุปกรณ์นำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนตัวนั้นคนย่อมมีความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถของเขา (Expectancy Concepts)

นอกจากนั้นแล้วยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย

1. ความพยายามในการปฏิบัติงานมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (Effort)
2. เป้าหมายขององค์การหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามปฏิบัติงานเรียกว่า ผลงานขั้นต้น (First-Level Outcome)
3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคนหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขาต้องการ หลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุความสำเร็จมักเรียกกันว่า ผลงานชั้นรอง (Second-Level Outcome) สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้มีผลในการกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับสูงก็ต่อเมื่อเขาเกิดความเชื่อว่า
 - 1) ความพยายามตามที่คาดหวังจะยังผลให้เกิดผลงานขั้นต้นในระดับสูงได้
 - 2) ผลงานขั้นต้นระดับสูงที่เกิดขึ้นจะเป็นอุปกรณ์นำสู่ผลงานชั้นรองได้
 - 3) ผลงานชั้นรองที่เกิดขึ้นจะยังผลสนองความปรารถนาที่แท้จริงในผลงานชั้นรองที่ได้ตั้งใจไว้ในการกระตุ้นจูงใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นเมื่อเขามั่นใจ

ว่าผลงานชิ้นต้นย่อมสำเร็จลงได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวังและความสำเร็จของผลงานชิ้นต้นจะเป็นอุปสรรคนำเขาสู่ความสำเร็จในผลงานชิ้นรองซึ่งผลงานชิ้นรองนั้นจะสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงของเขาให้

จากแนวคิดของวรูม (Vroom) พบว่า คนเราหากมีความหวังหรือมีเป้าหมายส่วนตัวแล้วก็จะยอมที่จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวัง หรือสิ่งที่เป็เป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ถึงสิ่งที่เราหวังไว้

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมาเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การจะเห็นได้ว่าสามารถนำมาใช้ประกอบในการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ทศนคติที่ดีให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพัน เกิดความรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินนโยบายด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพิ่มขึ้นต่อไป

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ทุกองค์การต้องการให้เกิดขึ้น เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาความสำเร็จมาสู่องค์การ โดยถ้าสมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูง ก็จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตนให้ดีที่สุด และยอมดีกว่าสมาชิกที่ความผูกพันต่อองค์การน้อย ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

ภรณี กิริติบุตร (อ้างถึงใน ภัทพล กาญจนปาน 2522: 29) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน (2551: 17-18) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดี

ตี แบรินฮัม(อ้างถึงใน ทิพวัลย์ จันทรเสม 2557 : 18)ได้กล่าวว่า หากไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดปัญหาดังนี้

1. เริ่มจากเมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามาพนักงานจะเข้ามาริเริ่มต้นการทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเปี่ยมไปด้วยความคาดหวัง
2. พอทำงานได้ระยะหนึ่งเจอปัญหาอุปสรรคต่างๆ ก็จะเริ่มย้อนกลับมาคิดกับตัวเองว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือไม่ที่เลือกที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้
3. เริ่มคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับการลาออก
4. พยายามที่จะหนทางแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ดีขึ้น
5. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเกิดขึ้นจึงตัดสินใจที่จะลาออก
6. เริ่มพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของการลาออก
7. เริ่มหางานแบบไม่ตั้งใจเช่นเริ่มอ่านหนังสือพิมพ์ใบหน้ารับงานบ้าง
8. เริ่มหางานใหม่ในเชิงรุกมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการส่งใบสมัครการไปสัมภาษณ์
9. ได้รับการเสนองานในองค์กรแห่งใหม่
10. ลาออกเพื่อไปรับงานใหม่หรืออาจจะลาออกโดยยังไม่มียานใหม่มารองรับหรืออาจจะอยู่ต่อแต่ขาดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กร

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากปัจจัยเหล่านั้นเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมในโครงการหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กร และปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

อัลเลน และไมเยอร์(อ้างถึงใน จานง เหล่าคชธรรม 2554: 26) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกคือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงานลักษณะเฉพาะของงานความสำคัญของงานทักษะที่หลากหลายและปฏิกิริยาของหัวหน้างานเช่น การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์ให้รางวัลภายในซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การน่าจะมีการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกต่ำ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระยะเริ่มแรกเพราะคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุนองค์การระยะเวลาในการปฏิบัติงานคล้ายเป็นตัวบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณการลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้น อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่นๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัวชี้วัดการลงทุนในอาชีพได้ตรงกว่า เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม

นอกจากนี้แล้ว ลักษณะของงานการมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานกับงานอื่นๆ ที่พบ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม การพึ่งพาอาศัยองค์การและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้เกิดความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมตอบแทนต่อองค์การ ในทางตรงกันข้ามหน้าที่อาจแลกเปลี่ยนกับความผูกพันเพราะลักษณะงานที่ชอบของแต่ละบุคคล ไม่น่าจะเหมือนกัน เช่น บุคคลที่สัมผัสภาพสำหรับตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารและมีอำนาจหน้าที่บางอย่าง มีอิทธิพลเหนือปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เขา

ไม่ได้คาดหวังไว้แต่ได้รับจากองค์กร เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และเขาจะแสดงการกระทำบางอย่างเป็นการแลกเปลี่ยน การพึ่งพาองค์กรมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้แต่บางครั้งมีระดับต่ำกว่าเพราะปริมาณของการพึ่งพาบางอย่างเท่านั้นที่คาดว่าจะได้จากองค์กรทั้งหมด

สำหรับอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่จะผูกพัน นอกจากว่าอายุจะสะท้อนรูปแบบการแลกเปลี่ยนของค่านิยมและหน้าที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานของพนักงานต่อองค์การความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคมยังมีความสัมพันธ์กับการลาออก

ซึ่งสอดคล้องกับเซอร์ริงตัน (อ้างถึงใน พรพิกุล นุชปาน 2551: 15-16) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อองค์การ เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่การศึกษาสูง
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูง หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง
3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การแบบที่พึ่งได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง

มูทเวลู และซี โรส (อ้างถึงใน วรณี ชัยเฉลิมพงศ์ และนุศราพรเกษมบุรณ์ 2550: 15-16) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานขององค์การเป็นไปด้วยใจรักอยากอยู่ต่อหรือจำเป็นต้องอยู่ต่อ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา ภูมิปัญญา ศาสนา
2. การรับรู้งาน เช่น การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความพึงพอใจ การรับรู้ในลักษณะองค์การ การรับรู้กฎระเบียบ
3. ผลลัพธ์ในองค์การ เช่น ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความเข้มงวด ความมั่นคงในสายงาน

แบบจำลองเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสตีล (อ้างถึงในพิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ 2547: 371) ได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitments)



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของสตีล (Steers)

สตีล (Steers) (1977: 47) ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันไว้ชัดเจน 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรความพึงพอใจขององค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะของบุคคล ลักษณะขององค์กร บทบาทในองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเอาแนวคิดของสตีลส์ (Steers) มาปรับปรุง ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคลต่อความรู้สึกรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร

2. ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

2.1 ข้อมูลทั่วไปของวิทยาลัย

2.1.1 ความเป็นมาของวิทยาลัย

วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร (SNTC) ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2537 ตั้งอยู่เลขที่ 8 ถ.ราชดำเนิน ต.ท่าวัง อ.เมือง จ. นครศรีธรรมราช โทรศัพท์ 075-346106 (ต่อ 101-103) โทรสาร 075-346106 ต่อ 102 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 เขตตรวจ สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา มีเนื้อที่ 5 ไร่ 83 ตารางวา เป็นสถานที่เช่าจากวัดประดู่พัฒนาราม โดยนายสุวิทยา บริบูรณ์ เป็นผู้รับใบอนุญาต ครูใหญ่, นายวิลาส พุดแดง ตำแหน่งผู้อำนวยการ และนายภาณุวัฒน์ บริบูรณ์ ตำแหน่งผู้จัดการ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสอนนักเรียนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และเพื่อบริการทางการศึกษาให้กับเยาวชนในเขตบริการ และนอกเขตพื้นที่ที่ต้องการเรียนในสาขาวิชา ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม และสาขาวิชาช่างก่อสร้างด้วยความมุ่งมั่นของผู้รับใบอนุญาต วิทยาลัยจึงได้ขยายสาขาวิชาและได้พัฒนามาโดยลำดับดังนี้

- ปีพุทธศักราช 2538 ได้เสนอขออนุญาตแต่งตั้งนายวิลาส พุดแดง พ.ม. พ.ธ. MA. POONA UNIVERSITY INDIA) เป็นครูใหญ่แทน นายสุวิทยา บริบูรณ์
- ปีพุทธศักราช 2541 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างอุตสาหกรรมสาขาวิชาช่างโยธา ใช้หลักสูตรกรมอาชีวศึกษา
- ปีพุทธศักราช 2542 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างอุตสาหกรรม ใช้หลักสูตรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (ปัจจุบัน ใช้หลักสูตรสถาบันการอาชีวศึกษา)
- ปีพุทธศักราช 2543 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกบริหารธุรกิจ พณิชยกรรม สาขาการบัญชี การตลาด การขาย
- ปีพุทธศักราช 2546 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

- ปีพุทธศักราช 2547 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว สาขาการโรงแรมและธุรกิจการท่องเที่ยว
- ปีพุทธศักราช 2549 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างอุตสาหกรรม แผนกเครื่องกล สาขางานยานยนต์และเทคนิคยานยนต์
- ปีพุทธศักราช 2552 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างอุตสาหกรรม แผนกเครื่องกล สาขางานช่างกลโรงงานและเทคนิคการผลิต
- ปีพุทธศักราช 2553 ได้ขยายหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการโลจิสติกส์

2.1.2 ปรัชญา

“คุณภาพ คุณธรรม ทันโลก”

2.1.3 วิสัยทัศน์ (VISION)

ภายในปี 2558 วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษา รองรับประชาคมอาเซียน จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะในการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีคุณภาพงานตามเกณฑ์มาตรฐาน เน้นคุณธรรมตามวิถีไทยและมีจิตสาธารณะ

2.1.4 พันธกิจ (MISSION)

1. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ โดยใช้ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถสู่ความเป็นเลิศด้านคุณภาพตรงตามวิชาชีพ
3. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้สู่การปฏิบัติโดยใช้ปรัชญาทันโลกของประชาคมอาเซียน โดยการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการในการบริหารและจัดการ
4. จัดสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาระบบสื่อเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

2.2 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากร

วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร เป็นสถานศึกษาเอกชนที่ดำเนินการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุข เกิดความพึงพอใจ มีความรัก ความสามัคคีและเกิดพลังแห่งความร่วมมือ ร่วมใจกันทั่วทั้งองค์กร โดยจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมงานปีใหม่ กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมบริการวิชาชีพสู่ชุมชนซึ่งวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครได้ให้ความสำคัญกับการให้บริการทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชนได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อความคลอบคลุ้มในการให้ ในการบริการวิชาการหรืออาชีพแก่ชุมชน องค์กรภาครัฐ เอกชน หน่วยงานด้านต่างๆ โดยแต่ละสาขาวิชาที่สถานศึกษาเปิดสอนจัดให้ผู้เรียนได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชาชีพผ่านกระบวนการการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง

2.2.1 ความผูกพันด้านการยอมรับ เป็นการสร้างความเชื่อมั่น และการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมอบรมบุคลากรใหม่ โครงการพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาบุคลากรแผนกร่วมกับสถานประกอบการ โครงการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนวิชาชีพ วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร มีการส่งเสริมสนับสนุน กำกับดูแลครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการให้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและให้ครูทำบันทึกหลังการสอนโดยใช้การสอนด้วยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย และผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนไปจัดทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานครูผู้สอนวิชาชีพ โดยดำเนินการทุกคน วัดและประเมินผลตามแผนการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชา และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลทุกรายวิชาที่สอนกำหนดให้มีโครงการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาฝึกงาน เพื่อความมั่นใจในการก้าวสู่วิชาชีพและบุคลากรทุกคนทราบถึงบทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม และโครงสร้างของวิทยาลัย กิจกรรมประชุมประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบนโยบายของผู้บริหารเพื่อนำไปปฏิบัติและได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ เป็นการสร้างความรู้สึกให้เกิดความภาคภูมิใจในการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง

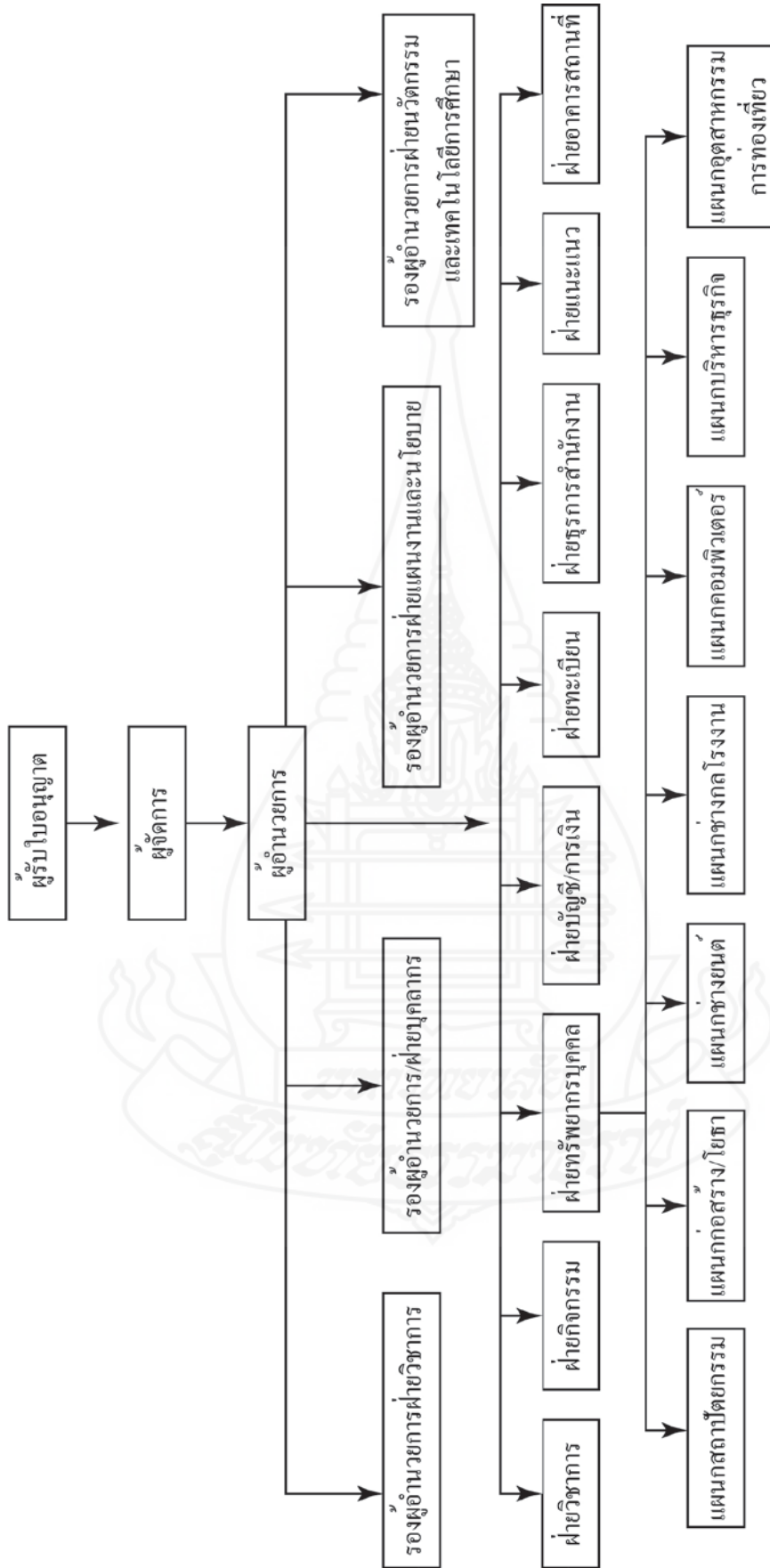
มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำในหน้าที่ของตนเอง โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ สถานศึกษาจัดการดำเนินการตามโครงการ ปลูกฝังจิตสำนึกด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และ โครงการส่งเสริมคุณภาพและกีฬาภายใน SNTC GAMES การออกกำลัง การเล่นกีฬาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ฝึกในเรื่องของการร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียว รู้รักสามัคคี โครงการส่งท้ายปีเก่าส่งท้ายปีใหม่ สืบสานวัฒนธรรมไทย ขนบธรรมเนียมและวิถีชาว กิจกรรมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำบุญตักบาตร ฟังธรรมร่วมกัน กิจกรรมงานปีใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้รับของขวัญอย่างเท่าเทียมกันจึงจัดของขวัญมากมายไว้สำหรับบุคลากรทุกคน และผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมกันทำบุญตักบาตรพระสงฆ์เป็นประจำทุกปีในวันขึ้นปีใหม่ เพื่อเป็นสิริมงคล กิจกรรมพัฒนาองค์การจับปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

2.2.3 ความผูกพันด้านการทุ่มเท เป็นการสร้างแรงผลักดันต่อบุคลากรในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมทักษะ ตามสายงานและหน้าที่ที่มีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น โดยจัดกิจกรรมตาม โครงการบริการวิชาชีพสู่ชุมชน โดยได้กำหนดสถานที่ให้บริการวิชาชีพ 1. โรงเรียนเชียรใหญ่ 2. โรงเรียน โยธินบำรุง 3. ศูนย์การเรียนรู้ตำบลพรหมคีรี 4. ศูนย์การเรียนรู้ตำบลลิซล 5. วัดขรัวช่วย 6. วัดฆังคะทิวศิลป์ และกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ตามภารกิจ 5 ข้อ คือ 1. พัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2. การดูแลเอาใจใส่นักเรียน 3. งานกิจการดูแล 4. งานพัฒนาตนเองของครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่บุคลากร 5.งานด้านวิชาการ โดยให้บุคลากรทุกคนตระหนักไว้เสมอว่าเราทุกคนเปรียบเสมือนเล่นกายกรรมต่อตัว ทำเหมือนกัน รับผิดชอบต่างกัน เปรียบได้กับองค์การของเราที่บุคลากรทุกคนต้องกระทำตนเองให้ดีที่สุดก่อนตามหน้าที่ของเรา ก่อน เพื่อให้มีความสุขในการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.2.4 ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่างๆ สถานศึกษาได้มีการส่งเสริมสนับสนุน ดำเนินการให้ผู้เรียนระดับชั้น ปวช.3 และระดับชั้น ปวส.2 จัดทำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย โดยมีจำนวนผลงานทั้งหมด ตามเกณฑ์เฉลี่ย ระดับชั้น ปวช.3 จำนวน 1 ชิ้น และระดับชั้น ปวส.2 จำนวน 2 คน: 1ชิ้น ได้จัดประกวดและได้นำโครงการ สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ ในสถานศึกษา ในชื่อโครงการ สาขาวิชาที่ใช่อาชีพที่ชอบ รวมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน สถานศึกษาได้มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูผู้สอนจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย 1 คน ต่อ 1ชั้น/ภาคเรียน

เพื่อดำเนินการจัดประกวด จัดแสดง ไปใช้ประโยชน์ในสถานศึกษาเผยแพร่ต่อสาธารณชน และจัดส่งประกวดในระดับชุมชน ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม เพิ่มขึ้นด้วย โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรม 5 ส. เพื่อให้ระบบการทำงานมีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานและรักษาสິงแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร





ภาพที่ 2.2 แผนภูมิบริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันรัตนนคร

ที่มา: งานประกันคุณภาพภายใน (SAR) ปีการศึกษา 2556 วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันรัตนนคร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ จำแลงสงหนู (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานรายวันในสายการผลิตของ โรงงานผลิตดีซีดีซีคอนเวตเตอร์ของบริษัทเคลด้าอิล็คโทรนิคส์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานรายวันในสายการผลิตของ โรงงานผลิตดีซีดีซีคอนเวตเตอร์ของบริษัทเคลด้าอิล็คโทรนิคส์ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศอายุสถานภาพทางครอบครัวและวุฒิการศึกษาแตกต่างกันจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ธีรพรสุทธิโส (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความผูกพันต่อพนักงานด้านกรอบของอาชีพด้านการควบคุมด้านการตัดสินใจด้านความรับผิดชอบและด้านการเกี่ยวข้องกับบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรับรู้ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพิกุลนุชปาน (2551) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานรายวันบริษัทซีเลติกา (ประเทศไทย) จากัดพบว่าพนักงานรายวันบริษัทซีเลติกา(ประเทศไทย) จากัดมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุดในเรื่องเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและจากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่าอายุระดับการศึกษาระดับ รายได้สถานภาพสมรสระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแผนกงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน

จิระชัยยมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัดมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การส่วนเพศอายุระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติได้แก่ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้รับความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สุรารักษ์ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันได้แก่อายุรายได้ต่อเดือนตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การได้แก่ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานผลป้อนกลับของงานและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การได้แก่ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้รับความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทชั้นยอดอุตสาหกรรมอาหารจำกัดเพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 270 คน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การตามทัศนะของ R.M. Steers ที่กำหนดกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การไว้ 3 กลุ่มคือปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ 3 แบบคือความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ, และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

จากการใช้แบบสอบถามพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงในด้านอายุพบว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยในด้านระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าในด้านระยะเวลาที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติการในองค์กรน้อยกว่าในด้านรายได้พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันส่วนด้านสถานภาพพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ จากพนักงานจำนวน 394 คน แบบสอบถามมี 2 ส่วน คือ ลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพ สมรส รายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทุกระดับรวม 400 คน ซึ่งทำงานในแผนกงานช่าง งานบริการลูกค้า งานปฏิบัติการบิน งานโภชนาการ งานการตลาด/การขาย และบุคลากร/งานทั่วไปเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 31- 40 ปี สถานภาพ สมรสและระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน อายุงาน 11-15 ปี ซึ่งส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้าและกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผน ปานกลางติดต่อสื่อสารในการทำงานด้วยวาจา มีลักษณะการบริหารและการควบคุมงานแบบผสมมีความผูกพันองค์กรในระดับปานกลางและมีปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงานส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่พบความแตกต่าง สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

กาญจนานุกาญ (2542) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสามด้านต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนและความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่กับพฤติกรรมการทำงานสามประเภทอื่น ได้แก่ผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะออกจากงานรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 243 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัด 4 ชนิด ได้แก่แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบวัดความพึงพอใจในงานและแบบวัดความตั้งใจที่จะออกจากงานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนกับผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด 2) องค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้นที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนอง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความท้าทายของงานพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน การเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันนั้นอยู่ในระดับมากพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันและ ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินในระดับต่ำถึงระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พัชรารัตน์สุภมั่งมี (2548) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาปิบลูจำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทฯจำนวน 70 คน โดยทำการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงานกับความผูกพันที่มีต่อ บริษัทฯพบว่าในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคือพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อบริษัทฯมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีของMowday, Porter and Steers ซึ่งกล่าวว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่วนรายได้ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันกับ บริษัทฯทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากระดับรายได้ของพนักงานเกือบทั้งหมด(ร้อยละ 94.3) อยู่ในระดับ ใกล้เคียงกันสำหรับปัจจัยในด้านความพึงพอใจในงานพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานมี ส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับบริษัทฯ โดยในรายละเอียดพบว่าความพึงพอใจในด้าน ผลประโยชน์ตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันที่มีต่อบริษัทฯ

อศวีณี ไชยวุฒิ (2551) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกบริการส่วน หน้าโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่นำมาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม โรงแรมมาตรฐาน 3 ดาว 4 ดาว และ 5 ดาว ในจังหวัด เชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษพบว่าพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของ โรงแรมมีความพอใจในงานระดับมาก ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงของครอบครัว ด้านสุขภาพจิตที่ดี ด้านรางวัลพิเศษในการทำงาน ด้านการหยุดงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านคุณภาพของงาน ด้านความท้าทาย ของงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน และด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแต่ละด้านไม่ต่างกันยกเว้น ในด้าน ตำแหน่งงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและบรรยากาศการทำงานสูงกว่าเพศ หญิง พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน ในด้านตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน และบรรยากาศในการทำงานพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ในด้านเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน บรรยากาศการทำงาน รางวัลพิเศษในการทำงานและการ

ยืดหยุ่นเวลาทำงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกันในด้านความ
มั่นคงในงานกับรายได้ และค่าตอบแทน และด้านอื่นพบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังพบว่า
พนักงานแผนกบริการส่วนหน้าในโรงแรมที่มีมาตรฐานระดับ 3 ดาว ถึงระดับ 5 ดาว มีความพึง
พอใจในงานแตกต่างกันในด้านการหยุดงาน ความมั่นคงในงาน บรรยากาศการทำงาน รายได้และ
ค่าตอบแทน รางวัลพิเศษในการทำงานส่วนด้านอื่นพบว่าไม่ต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี
สถาปัตย์นคร รวมทั้งสิ้น จำนวน 300 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ จำนวน 151 คน และ
ครูผู้สอน จำนวน 149 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973 อ้างถึงใน เกลิมพล ศรีหงส์, 2554: 9) ที่ระดับ
ความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
 N = จำนวนประชากร (Population)
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิด (Error)

หมายเหตุ กำหนดค่า e = 5% (0.05)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{300}{1 + (300)(0.05)^2} \\
 &= 171.46 \\
 &= 171
 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
จำนวน 171 คน

กลุ่มสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตาม
จำนวนกลุ่มงาน 2 ชั้นภูมิ และกำหนดหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional
Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551: 129)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในชั้นภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

แทนค่าตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 \text{บุคลากรทางด้านเจ้าหน้าที่} &= \frac{171 \times 151}{300} \\
 &= 86.07
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{บุคลากรทางด้านครูผู้สอน} &= \frac{171 \times 149}{300} \\
 &= 84.93
 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
จำนวน 171 คน จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางด้านเจ้าหน้าที่ จำนวน 86 คน และกลุ่มตัวอย่างบุคลากร
ทางด้านครูผู้สอน จำนวน 85 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพัฒนาแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1.2 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1.4 ร่างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 24 ข้อ เป็นการแสดงระดับความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. ความผูกพันด้านการยอมรับ | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6) |
| 2. ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7-12) |
| 3. ความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเท | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 13-18) |
| 4. ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 19-24) |

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 เป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวของ Likert (Likert Five Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

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

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Classinterval) ดังนี้ (จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546: 42-45) อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548: 167-168)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาค} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย	ระดับความผูกพัน
4.21 – 5.00	มีความผูกพันในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 หาค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายภาณุวัฒน์ บริบูรณ์ ตำแหน่งผู้จัดการ วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรมศาสตร์นางกาญจนา สุทิน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรมศาสตร์อรอุมา คู่ม หอยกัน ตำแหน่งหัวหน้าแผนกบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรมศาสตร์ ให้ค่าคะแนนแต่ละข้อคำถามเพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรมศาสตร์ โดยผู้ศึกษาจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้ได้ค่า IOC = 0.94

2.2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน

3.2 เก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอและอธิบายผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นตัววิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ค่าความถี่ (Frequencies)ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test และกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ(Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำนวน 171 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
t-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Sig	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนและร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 171)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	27	15.79
หญิง	144	84.21
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	90	52.63
อายุ 31-40 ปี	63	36.84
อายุ 41-50 ปี	16	9.36
อายุ 50 ปีขึ้นไป	2	1.17
3. สถานภาพสมรส		
โสด	118	69.01
สมรส	51	29.82
หย่าร้าง/หม้าย	2	1.17

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 171)	ร้อยละ (100.00)
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	66	38.60
อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	16.37
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	43.27
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.75
5. ตำแหน่งงาน		
หัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร	29	16.96
ครูผู้สอน	69	40.35
เจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา	43	24.56
พนักงานทั่วไป	31	18.13
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	29	16.96
มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	69	40.35
มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	38	22.22
มากกว่า 10 ปี	35	20.47
7. รายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	112	65.50
15,001 – 25,000 บาท	32	18.71
25,001 – 35,000 บาท	14	8.19
35,000 บาทขึ้นไป	13	7.60

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนและร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เพศหญิงจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาได้แก่ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.36 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุดจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรสจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.27 รองลงมาได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.37 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งงานครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 กลุ่มตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 และตำแหน่งงานที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ หัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุดจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.47 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

ระดับรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาได้แก่ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.71 รายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.19 และมีรายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี สถาปัตย์นคร ด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
ในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถและด้านความตระหนักในหน้าที่ความ
รับผิดชอบ นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามตาราง
ประกอบคำบรรยายตามตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการยอมรับ	3.58	0.53	มาก
2. ด้านความภาคภูมิใจ	3.72	0.85	มาก
3. ด้านการทุ่มเทความสามารถ	3.81	0.82	มาก
4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.04	0.52	มาก
รวม	3.79	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$)
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบมีระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.04$)
รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านความภูมิใจ ($\bar{X} = 3.72$) และด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 3.58$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครด้านการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กรและการมีส่วนร่วม

การยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม	3.67	0.80	มาก
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของวิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน	3.34	0.83	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ	3.91	0.68	มาก
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่บริการวิชาชีพสู่ชุมชน	4.07	0.84	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน	2.86	0.96	ปานกลาง
6. ท่านเห็นว่าปัญหาของวิทยาลัยย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย	3.58	0.85	มาก
รวม	3.57	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ด้านการยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ อันดับแรกคือ เข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่นกีฬาสี งานปีใหม่บริการวิชาชีพสู่ชุมชน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 3.91$) นโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$) และเห็นว่าปัญหาของวิทยาลัยย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนอีก 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของวิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน ($\bar{X} = 3.34$) และมีโอกาสได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 2.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
7. ท่านมีความภาคภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้	3.98	0.83	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในวิทยาลัยแห่งนี้	3.73	0.85	มาก
9. ท่านมีความรักต่อวิทยาลัยมากขึ้นเมื่อเวลาซึ่งผ่านไปนานขึ้น	3.66	0.86	มาก
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของวิทยาลัย	3.84	3.20	มาก
11. ท่านมีความภาคภูมิใจที่วิทยาลัยได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	3.85	0.76	มาก
12. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.27	1.12	ปานกลาง
รวม	3.72	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ด้านความภาคภูมิใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยสูงสุดคือ มีความภาคภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X}=3.98$) รองลงมา ได้แก่ มีความภาคภูมิใจที่วิทยาลัยได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ($\bar{X}=3.85$) มีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของวิทยาลัย ($\bar{X}=3.84$) ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X}=3.73$) และมีความรักต่อวิทยาลัยมากขึ้นเมื่อเวลาซึ่งผ่านไปนานขึ้น ($\bar{X}=3.66$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือมีความตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.27$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร

ด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
13. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.27	0.91	ปานกลาง
14. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานอย่างดี	3.70	0.74	มาก
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจของตัวเองเสมอ	3.75	0.70	มาก
16. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายของวิทยาลัยได้กำหนดไว้	3.87	0.77	มาก
17. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ	4.11	0.70	มาก
18. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดให้กับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.19	3.74	มาก
รวม	3.81	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อตามลำดับพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ อันดับแรกคือ พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดให้กับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา ได้แก่ ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ ($\bar{X} = 4.11$) มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายของวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.87$) ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจของตัวเองเสมอ ($\bar{X} = 3.75$) และได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานอย่างดี ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรวิทยาลัยเทคโนโลยี
สถาปัตย์นครด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ

ด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
19. ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา	4.08	0.71	มาก
20. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.08	0.71	มาก
21. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่	4.23	0.67	มากที่สุด
22. ถ้าทราบว่างานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที	4.18	0.68	มาก
23. ท่านพร้อมที่ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น เมื่อสภาวะงานเร่งด่วน	4.00	0.71	มาก
24. ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม	3.65	0.86	มาก
รวม	4.04	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ด้านความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อตามลำดับพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ เต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.23$) ระดับมากจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที ($\bar{X} = 4.18$) งานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา ($\bar{X} = 4.08$) งานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.08$) พร้อมที่ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น เมื่อสภาวะงานเร่งด่วน ($\bar{X} = 4.00$) และยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านการยอมรับ ด้านความภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี สถาบันตันนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันตันนคร โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

สมมติฐาน บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันตันนครที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันตันนคร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านการยอมรับ	ชาย	27	3.58	0.69	0.061	0.952
	หญิง	144	3.57	0.50		
ด้านความภาคภูมิใจ	ชาย	27	3.78	0.84	0.377	0.707
	หญิง	144	3.71	0.85		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ชาย	27	3.72	0.60	0.657	0.512
	หญิง	144	3.83	0.86		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ชาย	27	4.12	0.58	0.879	0.381
	หญิง	144	4.02	0.51		
รวม	ชาย	27	3.80	0.62	0.133	0.895
	หญิง	144	3.78	0.50		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันตันนคร โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามเพศไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.60	0.55	1.75	0.16
	31-40 ปี	63	3.61	0.51		
	41-50 ปี	16	3.31	0.44		
	50 ปีขึ้นไป	2	3.25	0.35		
ด้านความภาคภูมิใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.76	1.00	0.46	0.71
	31-40 ปี	63	3.73	0.65		
	41-50 ปี	16	3.53	0.65		
	50 ปีขึ้นไป	2	3.33	0.00		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.84	1.04	0.51	0.68
	31-40 ปี	63	3.82	0.47		
	41-50 ปี	16	3.72	0.50		
	50 ปีขึ้นไป	2	3.17	0.24		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.98	0.51	2.43	0.07
	31-40 ปี	63	4.14	0.51		
	41-50 ปี	16	4.05	0.61		
	50 ปีขึ้นไป	2	3.33	0.24		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.80	0.57	1.12	0.34
	31-40 ปี	63	3.83	0.46		
	41-50 ปี	16	3.65	0.45		
	50 ปีขึ้นไป	2	3.27	0.03		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี
สถาปัตย์นคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ สมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	โสด	118	3.67	0.53	2.17	0.12
	สมรส	51	3.62	0.52		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	2.83	0.24		
ด้านความภาคภูมิใจ	โสด	118	3.73	0.92	0.91	0.40
	สมรส	51	3.73	0.65		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	2.92	0.35		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	โสด	118	3.82	0.95	0.34	0.71
	สมรส	51	3.82	0.45		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	3.33	0.24		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	โสด	118	4.02	0.51	1.48	0.23
	สมรส	51	4.10	0.53		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	3.50	0.71		
ภาพรวม	โสด	118	3.78	0.55	1.60	0.21
	สมรส	51	3.82	0.45		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	3.15	0.09		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี
สถาปัตย์นคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์การ	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	66	3.53	0.59	0.69	0.56
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.54	0.56		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.63	0.47		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.33	0.17		
ด้านความ ภาคภูมิใจ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	66	3.66	0.69	0.31	0.81
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.74	0.58		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.78	1.05		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.44	0.63		
ด้านการเต็มใจ ทุ่มเท	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	66	3.74	0.59	0.47	0.71
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.77	0.44		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.89	1.09		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.61	0.54		
ด้านความ ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	66	3.98	0.51	0.92	0.44
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	4.00	0.50		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	4.11	0.54		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.83	0.60		
ภาพรวม	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	66	3.73	0.53	0.87	0.46
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	28	3.76	0.41		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	3.85	0.56		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.56	0.30		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี
สถาปัตย์นคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	จำแนกตามตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	หัวหน้าแผนก	29	3.49	0.70	0.32	0.81
	ครูผู้สอน	69	3.58	0.46		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	3.97	0.61		
	พนักงานทั่วไป	31	3.20	0.43		
ด้านความภาคภูมิใจ	หัวหน้าแผนก	29	3.75	0.75	0.14	0.90
	ครูผู้สอน	69	3.76	1.07		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	4.03	0.70		
	พนักงานทั่วไป	31	3.27	0.57		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	หัวหน้าแผนก	29	3.69	0.65	0.58	0.63
	ครูผู้สอน	69	3.90	1.13		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	4.22	0.56		
	พนักงานทั่วไป	31	3.30	0.36		
ด้านความตระหนักใน หน้าที่ความรับผิดชอบ	หัวหน้าแผนก	29	3.95	0.58	1.62	0.19
	ครูผู้สอน	69	3.98	0.50		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	4.62	0.51		
	พนักงานทั่วไป	31	3.60	0.47		
ภาพรวม	หัวหน้าแผนก	29	3.72	0.60	0.25	0.87
	ครูผู้สอน	69	3.81	0.56		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	4.21	0.51		
	พนักงานทั่วไป	31	3.34	0.39		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีตำแหน่งงาน
แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.49	0.70	0.32	0.81
	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.58	0.46		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	3.59	0.55		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.61	0.49		
ด้านความภาคภูมิใจ	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.75	0.75	0.16	0.92
	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.76	1.07		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	3.65	0.63		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.69	0.64		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.69	0.65	0.58	0.63
	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.90	1.13		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	3.82	0.51		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.73	0.41		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.95	0.58	1.62	0.19
	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.98	0.50		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	4.18	0.45		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	4.06	0.57		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.72	0.60	0.23	0.87
	มากกว่า 1 ปีไม่เกิน 5 ปี	69	3.81	0.56		
	มากกว่า 5 ปีไม่เกิน 10 ปี	38	3.81	0.46		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.77	0.44		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการยอมรับ	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.49	0.53	3.00*	0.03
	15,001 – 25,000 บาท	32	3.74	0.57		
	25,001 – 35,000 บาท	14	3.62	0.44		
	35,000 บาท ขึ้นไป	13	3.81	0.33		
ด้านความภาคภูมิใจ	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.63	0.66	1.54	0.21
	15,001 – 25,000 บาท	32	3.86	0.68		
	25,001 – 35,000 บาท	14	40.6	1.99		
	35,000 บาท ขึ้นไป	13	3.79	0.62		
ด้านการเต็มใจทุ่มเท	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.71	0.53	3.05*	0.03
	15,001 – 25,000 บาท	32	3.90	0.52		
	25,001 – 35,000 บาท	14	4.37	2.28		
	35,000 บาท ขึ้นไป	13	3.91	0.48		
ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.97	0.50	1.83	0.14
	15,001 – 25,000 บาท	32	4.17	0.61		
	25,001 – 35,000 บาท	14	4.17	0.28		
	35,000 บาท ขึ้นไป	13	4.14	0.63		
รวม	น้อยกว่า 15,000 บาท	112	3.70	0.46	3.37*	0.02
	15,001 – 25,000 บาท	32	3.82	0.53		
	25,001 – 35,000 บาท	14	4.05	0.82		
	35,000 บาท ขึ้นไป	13	3.91	0.45		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายได้พบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ และด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แต่บุคลากรที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	\bar{X}	น้อยกว่า	15,001 –	25,001 –	35,000 บาท
		15,000 บาท	25,000 บาท	35,000 บาท	ขึ้นไป
		3.70	3.92	4.05	3.91
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.70	-	-0.22*	-0.35*	-0.21
15,001 – 25,000 บาท	3.92			-0.13	0.01
25,001 – 35,000 บาท	4.05			-	0.14
35,000 บาท ขึ้นไป	3.91				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันจากบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	\bar{X}	น้อยกว่า	15,001 –	25,001 –	35,000 บาท
		15,000 บาท	25,000 บาท	35,000 บาท	ขึ้นไป
	\bar{X}	3.49	3.74	3.62	3.81
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.49	-	-0.25*	-0.12	-0.32*
15,001 – 25,000 บาท	3.74		-	-0.13	-0.06
25,001 – 35,000 บาท	3.62			-	-0.19
35,000 บาท ขึ้นไป	3.81				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรมศาสตร์ ด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	\bar{X}	น้อยกว่า	15,001 –	25,001 –	35,000 บาท
		15,000 บาท	25,000 บาท	35,000 บาท	ขึ้นไป
		3.70	3.90	4.37	3.91
น้อยกว่า 15,000 บาท	3.70	-	-0.20	-0.66	-0.20
15,001 – 25,000 บาท	3.90		-	-0.47	-0.01
25,001 – 35,000 บาท	4.37			-	0.46
35,000 บาท ขึ้นไป	3.91				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้พบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับรายได้ 15,001 – 25,000 บาท และรายได้ 35,000 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

- 1.2.1 ประชากรและบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร จำนวน 300 คน คำนวณหาขนาดของบุคลากร โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 171 คน
- 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 24 ข้อ เป็นการแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน คือ ความผูกพันด้านการยอมรับจำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจจำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเทจำนวน 6 ข้อความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) มีทั้งหมด 4 หัวข้อ ได้แก่ ความผูกพันด้านการยอมรับความผูกพันด้านความภาคภูมิใจความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเทความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านมานุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC : Index of item Objective Congruence) จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้รับใบอนุญาตวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร และได้นำแบบสอบถามจำนวน 171 ฉบับ ไปแจกจ่ายแก่บุคลากรด้วยตนเอง จากนั้นผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลผลของการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 171 ชุด คิดเป็น 100% ของบุคลากร

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทุกฉบับแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ ต่อจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One – way Analysis of Variance (ANOVA)

1.3 ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ข้อมูลไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรมจากบุคลากร 171 คน พบว่า

เพศ พบว่า บุคลากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พบว่าบุคลากรเป็นผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีอายุ 31 – 40 ปี อันดับ 3 เป็นผู้ที่มีอายุ 41 – 50 ปี และน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรเป็นผู้มีสถานภาพโสดมากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้สมรสแล้ว อันดับสุดท้ายเป็นผู้มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย

ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรเป็นผู้มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อันดับ 3 เป็นผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า อันดับสุดท้ายเป็นผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรเป็นผู้ที่มีตำแหน่งครูผู้สอน อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา อันดับ 3 เป็นผู้ที่มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป อันดับสุดท้ายเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวนมากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี อันดับ 3 เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และอันดับสุดท้ายเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ที่

ระดับรายได้ พบว่ามีบุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท อันดับ 3 เป็นผู้ที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท และอันดับสุดท้ายเป็นผู้ที่มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม พบว่าค่าเฉลี่ยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.04$) อันดับสองคือ ด้านการทุ่มเทความสามารถค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$) อันดับสามคือ ด้านความภาคภูมิใจค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$)

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีคุณลักษณะ ส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

1) บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านในด้านการยอมรับ ด้านความภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร

2) บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านในด้านการยอมรับ ด้านความภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายได้ทั้ง 4 ด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3) บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายได้ ไม่แตกต่างกัน

6) บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายได้ ไม่แตกต่างกัน

7) บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ และด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 35,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 25,001 – 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครพบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความภาคภูมิใจ และด้านการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ เนตรนวล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการประปาภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” มีความคิดเห็นต่อปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุและระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและสอดคล้องกับภัทรพล กาญจนปาน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และผลการดำเนินงานของการประปานครหลวงพบว่า บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเกี่ยวกับบรรยาภาสด้านจริยธรรมโดยรวมด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กร ด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นบุคลากร และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับอุไรพร วงศ์ใหญ่ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัทคอม-ลิงค์ จำกัด จำนวน 339 คน ผลการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่อกว่า 5 ปี และระหว่าง 5 – 10 ปีความพึงพอใจรวมด้านความสำคัญต่อองค์กร ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันเชิงบวกในระดับต่ำ ความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการพิจารณาความดีความชอบ พบว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันขององค์กร โดยรวม

2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.2.1 เพศบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงานส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2.2 อายุ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในด้านการยอมรับ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรารักษ์ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุรายได้ต่อเดือนตำแหน่งงานและอายุในการทำงานส่วนเพศสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2.3 สถานภาพสมรส บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรารักษ์ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุรายได้ต่อเดือนตำแหน่งงานและอายุในการทำงานส่วนเพศสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ระดับการศึกษา บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรารักษ์ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันได้แก่อายุรายได้ต่อเดือนตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ตำแหน่งงาน บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีระยะเวลาในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรารักษ์ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันได้แก่อายุรายได้ต่อเดือนตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ เนตรนวล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.7 ระดับรายได้ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับ และด้านการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน

ด้านความรู้รู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารุ่นนี้

จากผลการศึกษารุ่นนี้ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปพิจารณาเป็นแนวทางการพัฒนามีดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านการยอมรับควรให้ความสำคัญต่อการให้บุคลากรที่มีรายได้น้อย ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร พิจารณาเพิ่มเรื่องการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และดำเนินงานตามนโยบาย เป้าหมายของวิทยาลัยที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม

3.1.2 ด้านการทุ่มเทความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติและสนับสนุนให้เกิดเวทีการระดมความคิดเพื่อการพัฒนางาน รวมถึงปริมาณงานของบุคลากรควรเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษารุ่นต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครที่มีจำนวนบุคลากรแตกต่างกันหรือทำการศึกษาวิทยาลัยที่มีทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน หรือในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน เพื่อให้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มวิทยาลัยเหมือนกัน และเพื่อให้เป็นข้อมูลในการบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลให้กับผู้บริหาร

3.2.2 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นครในระดับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการด้านต่างๆ มากกว่าบุคลากรในระดับปฏิบัติการ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กรกต บัวอินทร์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนประจำบารุง จังหวัดพะเยา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กาญจนานุกิจกอง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน ในพนักงานระดับปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จำนงเหล่าคงธรรม. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จำแลงสงหนู. (2550). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซีคอนเวอดเตอร์ของบริษัทเดลต้าอิเล็กทรอนิกส์ประเทศไทยจำกัด (มหาชน). (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิระชัยมเกิด. 2549. *ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2554). *วิธีการใช้โปรแกรม SPSS 17.0 for window. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.*

- ณัฐวุฒิ วิทิตปวีรรต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- ทิพวัลย์ จันทร์เสม. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล สมุทรสาคร*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, นนทบุรี.
- ธีรพรสุทธิโส. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นภาพัญ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปริญญา นิธิสมบัติ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาล จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช, นนทบุรี.
- พรพิกุล นุชปาน. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ตรีศึกษาพนักงานรายวันบริษัท ซีเลชติกา (ประเทศไทย) จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชราภรณ์ เนตรนวล. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัชราภรณ์ศุภมั่งมี. 2548. *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาปิบลีย์จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ปฏิบัติการเหนือตำรา การวิจัยทางสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรถยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

- เพ็ญศรี เมณเสณ. 2550. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการปราบปรามคหหลวง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ยุวณิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- รัชดาพร รื่องเสียง. 2549. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทชั้นยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ราณี อิศัยกุล. (2533). การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (*Organization and Human Resource Management*) ปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2550. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรไทย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิคเตอร์ ฮาโรลด์ วูม. (2557). ทฤษฎีความคาดหวัง. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2557. จาก www.thaihrwork.com/ทฤษฎีความคาดหวัง.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สว่างเลื่อน. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถกร.

- วุฒิรัตน์ อุ่ณจิตติ. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สรศักดิ์ กิตติยานันท์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา. 10 (1): 185 – 200.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). ความผูกพันของพนักงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 3(1) : 3 – 13.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2554). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุมนาศิริบวรเกียรติ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุรารักษ์ศักดิ์ธรรมเจริญ. 2549. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์สินค้าอุตสาหกรรมภาคเหนือ. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อศวิณี ไชยวุฒิ . 2551. ความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อุไรพร วงศ์ใหญ่. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรระดับปฏิบัติของบริษัท คอม – ลิงค์ จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- อุสา เมืองโต. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth*. New York : Free press, Quoted in Feldman, Danial C and Arnold, Hugh J. *Management Individual and Group Behavior in Organizations*. Tokyo : McGraw-Hill international Book Company.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Buchanan, B. (2006). Building organization commitment : The socialization of manager in Work organization. *Administrative Science Quarterly*. 19(40), pp. 533 – 546.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York : McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand Company Inc.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1991). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14 : 244 – 247
- Steers, R. M. (2010). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22, pp. 46 – 56.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis (3rd ed.)*. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

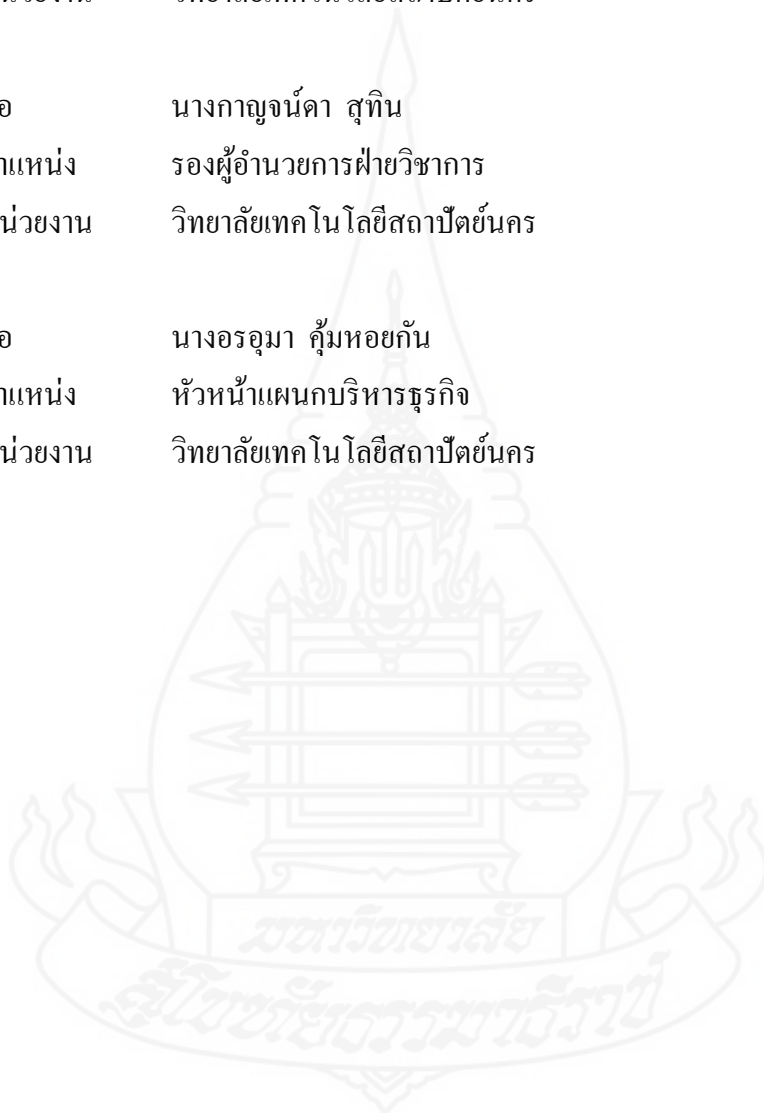
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายภาณุวัฒน์ บริบูรณ์
ตำแหน่ง ผู้จัดการ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
2. ชื่อ นางกาญจน์ดา สุทิน
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร
3. ชื่อ นางอรอุมา คุ่มหอยกัน
ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกบริหารธุรกิจ
หน่วยงาน วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร



ภาคผนวก ข

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม



ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันรัตนนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานภาพการสมรส	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ระดับการศึกษาสูงสุด	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	รายได้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความรู้สึกผูกพันองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3		
การยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กรและการมีส่วนร่วม					
1. นโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยถูกกำหนดไว้ อย่างเหมาะสม	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของ วิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับ ท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัยด้วยความ เต็มใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปี ใหม่ บริการวิชาชีพสู่ชุมชน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
5. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการ บริหารงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านเห็นว่าปัญหาของวิทยาลัยย่อมเป็นปัญหา ของท่านด้วย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
7. ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ ในวิทยาลัยแห่งนี้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในวิทยาลัยแห่งนี้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9. ท่านมีความรักต่อวิทยาลัยมากขึ้นเมื่อเวลายิ่งผ่าน ไปนานขึ้น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรม คุณภาพของวิทยาลัย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ไป จนเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ไป จนเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ความรู้สึกรู้สึกผูกพันองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3		
การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร					
13. ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14. ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานอย่างดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจของตัวท่านเองเสมอ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
16. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายของวิทยาลัยได้กำหนดไว้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17. ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดให้กับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ					
19. ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21. ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22. ถ้าทราบว่างานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
23. ท่านพร้อมที่ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น เมื่อสภาวะงานเร่งด่วน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
24. ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จากงานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

ความรู้สึผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3		
1. ด้านการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กรและการมีส่วนร่วม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ด้านการทุ่มเทความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ผลรวม IOC = 0.94





ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอิสระตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร โดยคำตอบของท่านจะใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา และผู้ศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลในช่องว่างและกาเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1.1 เพศ

1. ชาย

2. หญิง

1.2 อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 31 – 40 ปี

3. 41 – 50 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง / หม้าย

4. อื่นๆ

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. 2. อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า
3. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 4. สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ตำแหน่งงาน

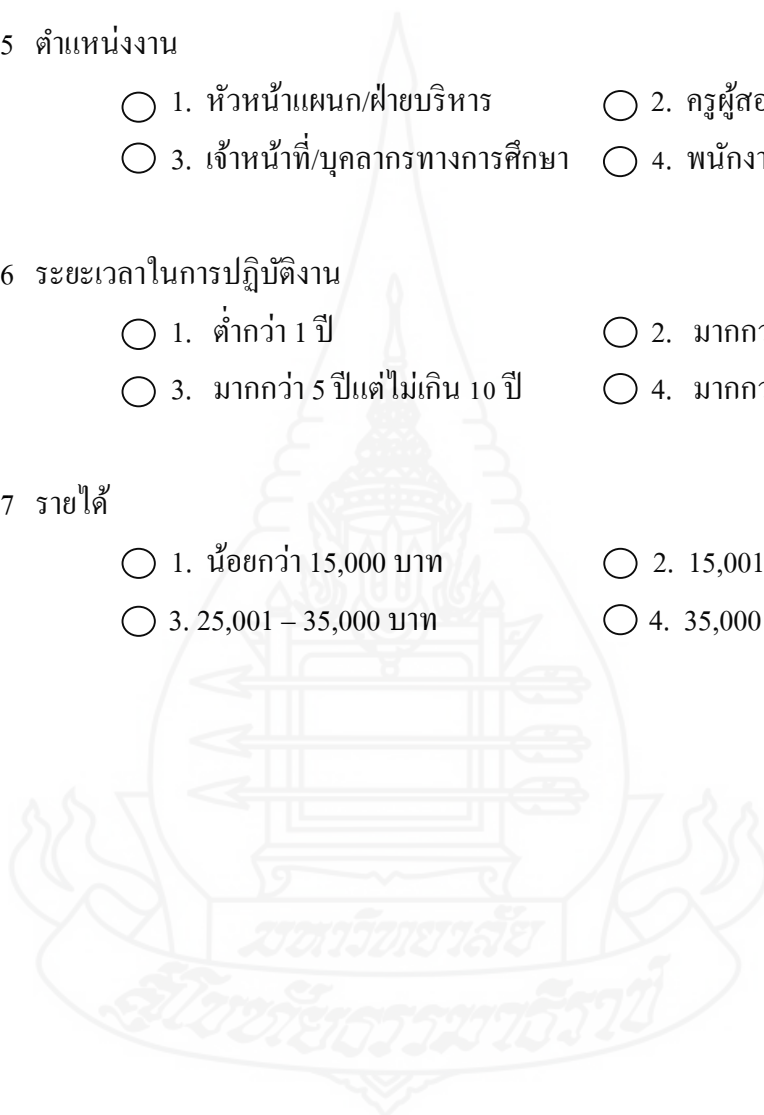
1. หัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร 2. ครูผู้สอน
3. เจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา 4. พนักงานทั่วไป

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี
3. มากกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

1.7 รายได้

1. น้อยกว่า 15,000 บาท 2. 15,001 – 25,000 บาท
3. 25,001 – 35,000 บาท 4. 35,000 บาทขึ้นไป



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตย์นคร ให้ตรงกับความรู้สึของท่านมากที่สุด

ระดับความผูกพัน 5 = มากที่สุด ระดับความผูกพัน 4 = มาก
 ระดับความผูกพัน 3 = ปานกลาง ระดับความผูกพัน 2 = น้อย
 ระดับความผูกพัน 1 = น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
2.1 การยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กรและการมีส่วนร่วม						
1.	นโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม					
2.	เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของวิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน					
3.	ท่านปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัยด้วยความเต็มใจ					
4.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ บริการวิชาชีพสู่ชุมชน					
5.	ท่านมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน					
6.	ท่านเห็นว่าปัญหาของวิทยาลัยย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย					
2.2 ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
7.	ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในวิทยาลัยแห่งนี้					
8.	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในวิทยาลัยแห่งนี้					
9.	ท่านมีความรักต่อวิทยาลัยมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปนานขึ้น					
10.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของวิทยาลัย					

ที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
11.	ท่านมีความภูมิใจที่วิทยาลัยได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน					
12.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ					
2.3 การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร						
13.	ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
14.	ท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานและเข้าใจงานอย่างดี					
15.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่น่าพอใจของตัวท่านเองเสมอ					
16.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายของวิทยาลัยได้กำหนดไว้					
17.	ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเสมอ					
18.	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดให้กับงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
2.4 ความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ						
19.	ท่านให้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายและยินดีทำล่วงเวลา					
20.	ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
21.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานในหน้าที่ของท่านอย่างเต็มที่					
22.	ถ้าทราบว่างานที่ท่านปฏิบัติผิดพลาดจะรีบแก้ไขทันที					
23.	ท่านพร้อมที่ทำงานหนักกว่าผู้อื่น เมื่อสภาวะงานเร่งด่วน					
24.	ท่านยินดีและยอมรับหากจะต้องเปลี่ยนหน้าที่จาก					

ที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
	งานเดิมมาเป็นงานใหม่เพื่อความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1. ด้านการยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กรและการมีส่วนร่วม
ข้อเสนอแนะ

2. ด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
ข้อเสนอแนะ

3. ด้านการทุ่มเทความสามารถทำงานเพื่อองค์กร
ข้อเสนอแนะ

4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสุพรรณิ มาศเมฆ
วัน เดือน ปีเกิด	13 กันยายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูแขนงวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2553 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม
ตำแหน่ง	ครูผู้สอน (แผนกวิชาบริหารธุรกิจและฝ่ายแนะแนว)

