



การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร

วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

Organizational commitment of teachers and education
personnel of CTECH Pacific College of Technology Phayao province

อรรถัย ปานคำ

ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะวิทยาการจัดการ

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ปีการศึกษา 2562

การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

Organizational commitment of teachers and education
personnel of CTECH Pacific College of Technology Phayao province

อรรถัย ปานคำ

การศึกษาอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2562



ชื่อเรื่อง การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยี
ซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
ผู้วิจัย นางอรัญญา ปานคำ
ชื่อปริญญา ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.สุชาติ ใจภักดี)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์)

.....กรรมการ
(ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์)

.....กรรมการ
(ดร.ภานุมาศ หมอสินธุ์)

.....กรรมการ

(ดร.อินทิรา มุงเมือง)
.....กรรมการและเลขานุการ
(ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา

.....คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูงและขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ภาณุมาศ หมอสินธ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาอิสระครั้งนี้ ขอขอบคุณบิดามารดาครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการวางรากฐานแก่ผู้ศึกษาและขอขอบคุณท่านอื่นๆที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ในการทำการศึกษาอิสระครั้งนี้

อรทัย ปานคำ

กันยายน 2562

ชื่อเรื่อง	: การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
ผู้วิจัย	: นางอรทัย ปานคำ
ปริญญา	: ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ภาณุมาศ หมอสินธ์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2562
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ใน 4 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความเชื่อมั่นการยอมรับ ค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำนวน 80 คน โดยจำแนกตาม เพศ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ระดับความสำคัญจากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ของตามวิธีการวัดของไลเคิร์ต (Likert's scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร จำแนกตามภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31
2. เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่า เพศ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ครูและบุคลากร, วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

Title : Organizational commitment of teachers and education personnel of CTECH Pacific College of Technology Phayao province

Author : Mrs.Orathai Phankham

Degree : Master of Education (Educational Administration)

Advisor : Assistant Professor Dr. Surajet Chaiphanphong

Co- Advisor : Dr.Panumat Mohsin

Graduated : 2019

Institute : Pacific Institute of Management Science, Phayao

Abstract

The purposes of this study were to study and compare the organizational commitment of teachers and educational personnel of CTECH Pacific College of technology Phayao province. There were 4 aspects of organizational commitment which included the dedication, the participation, the royalty, the confidence of values and objectives.

The sample of this study consisted of 80 teachers and educational personnel at CTEC pacific college of technology Phayao province classified by gender, years of employment, and position. The Likert's scale of organizational commitment questionnaire was used as an instrument for data collection. Statistic used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The results revealed that the overall of organizational commitment of teachers and educational personnel was at a high level ($\bar{x} = 4.43$). Considering each aspect ordered from the highest to the least, the dedication was at a high level ($\bar{x} = 4.56$), followed by the royalty was at a high level ($\bar{x} = 4.47$), and the participation was rated the least at a high level ($\bar{x} = 4.31$), respectively. Based on the results from the comparison of organizational commitment of teachers and educational personnel, the result showed that gender, years of employment and position corresponded with hypothesis at the statistical level of .05.

Key words : Organizational commitment, teachers and education personnel, CTECH pacific college of technology Phayao province

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามคำศัพท์	6
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	24
2.3 บริบทพื้นที่ศึกษา	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	39
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	40
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ผล	41
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผล	75
5.3 ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก : แบบสอบถามในการศึกษา	82
ภาคผนวก ข : รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	83
ประวัติผู้วิจัย	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร	42
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	43
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	44
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	45
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุ ประสงค์เป้าหมาย	46
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในภาพรวม	47
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความเต็มใจอุทิศตน ให้กับองค์กร	49
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	51
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	53
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย	55
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในภาพรวม	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	58
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	59
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	60
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการทำงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	62
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม	63
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน	64
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกรกับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวม	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน	67
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน ต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย จำแนกตามตำแหน่งงาน	68

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและมีการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ทั้งในด้านการศึกษา ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารนวัตกรรมต่างๆ เศรษฐกิจ การเมืองรวมไปถึงทางสังคมความเป็นอยู่ของผู้คนทั่วไป ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไปจากเดิมเป็นอย่างมาก (ชุดิภาณูจน์ เปาหุย, 2553) คือการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอยู่ตลอด เพื่อให้ก้าวทันกับประเทศต่างๆ ซึ่งในเมื่อทุกประเทศเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่ประเทศอาเซียนด้วยแล้ว จึงต้องมีการแข่งขันกันเพิ่มมากขึ้น โดยมีการตรวจคุณภาพทางการศึกษากับโรงเรียนภาครัฐหรือเอกชน เพื่อวัดระดับทางการเรียนการสอนของแต่ละโรงเรียน รวมถึงสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหการพัฒนาประเทศ การจัดการด้านศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถทักษะ จริยธรรมเป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะมีความสามารถ มีคุณภาพและมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

อีกทั้งในสภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากขึ้นทั้งโรงเรียนภาครัฐและโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ดึงดูดใจกับนักเรียนและผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน เพื่อให้ได้รับความรู้ในการเรียนประสบการณ์ ทักษะต่างๆเพิ่มมากขึ้นที่จะสามารถไปแข่งขันกับนักเรียนคนอื่นและแข่งขันกับสถานต่างๆทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน ตลอดจนนำไปสู่การดำรงชื่อเสียงให้กับตัวนักเรียนและสถาบันเอง ในยุคที่ทุกองค์กรต่างแข่งขัน และพยายามพัฒนาองค์กรของตนเองให้เป็นหนึ่งในผู้นำที่ตนเองประกอบอยู่ โดยพยายามอาศัยปัจจัยหลายๆประการที่จะมาช่วย ปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา และปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อองค์กรในการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) เพราะไม่ว่าองค์กรขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ เป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ทุกองค์กรล้วนต้องมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองทั้งสิ้น วัฒนธรรมองค์กรจะ บ่งบอกถึงค่านิยมความเชื่อ แนวทางการประพฤติปฏิบัติ ทักษะที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรการรวมตัวกัน มีความผูกพันกันภายในสมาชิกองค์กรเดียวกันและอยู่ร่วมในองค์กรอย่างอบอุ่นและมีความสุข ความผูกพันต่อองค์กรเป็นวัฒนธรรมองค์กรหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของพนักงานให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้

พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่
 ประสิทธิภาพที่จะอยู่กับองค์กรนั้นๆตลอดไป แสดงว่าพนักงานได้เกิดความผูกพันกับองค์กร พร้อมที่จะก้าว
 ไปข้างหน้าพร้อมกับองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึง
 ประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดย
 ลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการแสดงออกต่อองค์กรนั้นๆจะแสดงออกมาในรูปแบบของความ
 ประสิทธิภาพจะอยู่ในองค์การ (Desire to remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์การ (Intent to remain)
 ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพ ขององค์กรไว้ (Retention) การมาทำงานเสมอ (Attendance)
 และการมีความพยายามในการทำงาน (Job effort) (Mowday, et al, 1982) องค์กรจะดำเนินการหรือ
 ปฏิบัติการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว
 ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อย
 เพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาสให้
 ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้องค์กรใดที่ทำให้
 บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมาย ที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆต่อไป ส่งผลให้เกิด
 ความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจยอมทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุ
 เป้าหมาย และไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กรแต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการ
 และพึงพอใจของบุคคลได้ บุคคลนั้นย่อมเกิดความผูกพันได้ยากและส่งผลเสียต่อองค์กรในหลายๆด้าน
 (สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ, 2546)

ซึ่งสถาบันทางการศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็น
 อย่างยิ่งเป็นเพราะปัจจัยในด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดในการจัดการศึกษา
 เนื่องจากระบบการบริหารจัดการศึกษา จะต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนารมณ์ ความรู้
 ความสามารถ ขนบธรรมเนียมและประเพณีไปสู่เยาวชนที่เป็นอนาคตของสังคม และประเทศชาติต่อไป
 ซึ่งทางการบริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถประสบการณ์ และ
 ความละเอียดอ่อนในการบริหาร ต้องให้ความดูแลเอาใจใส่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง
 ความพึงพอใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดียึดมั่นและผูกพันกับองค์กร ชักจูงให้
 บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ มาร่วมปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ ให้ได้ประสิทธิภาพของงานและ
 ความก้าวหน้าขององค์กร แต่ในปัจจุบันการบริหารองค์กรยังคงประสบปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ปัญหา
 กฎระเบียบแบบแผนต่างๆของระบบเอกชนที่บีบรัดและผูกมัดกับกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นของรัฐนั้น
 จนทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว มีการจัดรูปร่างขององค์กรที่ซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพที่ดี การมี
 รายได้น้อย การทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ หรือระบบการบริหารงานที่ไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรที่ดี และการลงโทษบุคลากรที่ไม่มีผลงานระบบการพิจารณา เงินเดือน เลื่อนตำแหน่งยัง
 ขาดความเหมาะสมและยุติธรรม ตลอดจนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัญหาต่างๆ

เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรจำนวนหนึ่งตัดสินใจลาออก หรือทำงานโดยไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือมีความผูกพันน้อยลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร

จากปัญหา การจัดการศึกษาของวิทยาเอกชน มีวิทยาลัยเอกชน มากมายหลาย ประสบปัญหาที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการเลื่อนไหล เข้า ออกของบุคลากรครูของวิทยาลัยเอกชน จึงมีผลต่อการเรียนการสอนขาดผู้มีความเชี่ยวชาญในการสอนให้ความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง แต่ก็มีมีการรับสมัครครูและบุคลากรมาบรรจุใหม่ในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง จากข้อมูลงานบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้างานบุคลากร จึงให้ความสนใจที่จะศึกษาสภาพที่ส่งผลต่อองค์กร อันเนื่องจากครูและบุคลากรจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ก็อาจจะลาออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับ รวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า สามารถช่วยพัฒนาเด็กนักเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อองค์กรและพัฒนาชุมชนให้เกิดศักยภาพที่ดี ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรภายในวิทยาลัยเอกชน เพื่อจะนำข้อมูลมาใช้ปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา มีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับใด
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา มีความแตกต่างกันหรือไม่

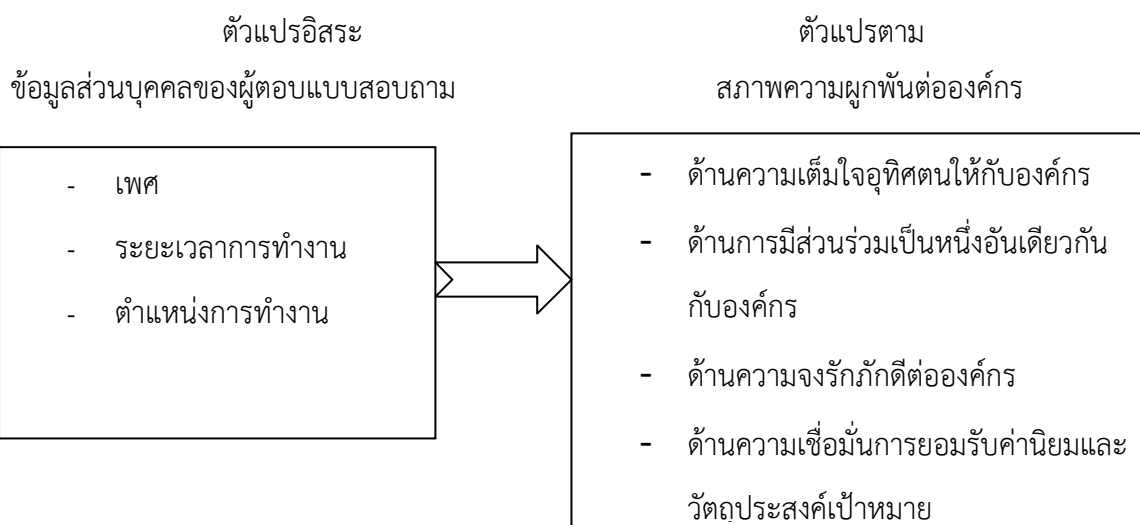
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ตามตัวแปรเพศ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานและตำแหน่งการทำงาน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวความคิดขึ้นจากแนวความคิดลักษณะบุคลากรที่มีต่อองค์กรของบุรคาแนน(Buchanan,1974) และ สเตียร์ส (Steers, 1977) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้



1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในด้านปัจจัยต่างๆทั้ง 4 ด้าน บุรคาแนน(Buchanan,1974)และสเตียร์ส (Steers, 1977) ซึ่งประกอบด้วย

1. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำนวน 97 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จำนวน 80 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบตารางเปรียบเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krajcie and Morgan, 1970)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่จัดทำ เดือนมีนาคม – เดือนธันวาคม 2562

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาในครั้งนี้เพื่อ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
2. ทำให้ทราบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
3. ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะนำไปวางแผนพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีบุคลากรที่สามารถทำงานให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาเต็มประสิทธิภาพในองค์กรตลอดไป

1.7 นิยามศัพท์

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการศึกษาค้นครั้งนี้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกดีของครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก ในองค์กรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและมี คำนียามกลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย และนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.1 ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร หมายถึง บุคคลที่มุ่งทำงานเพื่อให้บริการ และอุทิศตนโดยไม่ต้องการค่าตอบแทนเป็นเงินทอง ไม่ต้องการจ่ายให้กับการทำงานนั้นๆแต่อย่างใด อาสาสมัครเต็มใจในการอาสาเพื่องานนั้นโดยตรงแล้ว ข้อจำกัด และข้ออ้าง แห่งเวลา ของแต่ละบุคคลจะสามารถปรับเปลี่ยนได้ หากเพียงแต่ท่านพึงระลึกถึงคำว่า อาสาสมัคร หรือจิตอาสา ไว้ในจิตใจของทุกท่านตลอดเวลา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นไม่มีใครคนใดคนหนึ่งรู้สึกถูกทอดทิ้งอยู่ตลอดเวลาจะกลายเป็นองค์กรแห่งความช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้อย่างสนิทใจ

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัย มีส่วนร่วมมือกันการจัดสัมนา การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือให้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนจ่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พยายามเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร มีความต้องเป็นส่วยหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กรปกป้ององค์กรจากความหวังร้ายจากบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง

1.4 ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย หมายถึง ค่านิยม เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการคงอยู่ของสังคมมนุษย์ ค่านิยมมีบทบาทต่อความคิดและการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม ทำให้สังคมมีความโน้มเอียงไปในทางเดียวกันในสังคมนั้นๆ อันจะเป็นแนวทางที่มนุษย์จะประพฤติตนไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่ตัวเองได้พิจารณาไตร่ตรองแล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับตนหรือสังคมยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามแนวคิดนั้นๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยก็ชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัย

2. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนสำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน และนอกจากการสอนแล้วครูยังเป็นผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ ให้รู้จักผิดชอบชั่วดี สอนในคุณงามความดีเพื่อเป็นแม่แบบให้เด็กได้ปฏิบัติตามทั้งต่อหน้าและลับหลัง

3. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

4. ระยะเวลาการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่ครูและบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

5. ตำแหน่งการทำงาน หมายถึง กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบอันสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ความสำคัญและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 แนวทางการเสริมสร้างและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. บริบทพื้นที่ศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการทางด้านพฤติกรรมองค์กรหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

(1) ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

(2) ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือความสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติต่อนายจ้างและเต็มใจที่ทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกยินดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่นปวารณาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ฮรีบิเนียค และอลัตโต้ (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เมื่อสมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์การ หรือ เกิดการลงทุนทางกำลังกายและสติปัญญาให้กับองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ไม่ยากออกจากองค์การแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในรูปของค่าตอบแทน สถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่า

พอร์เตอร์ (Porter L.W., 1974, p. 603) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกในรูปแบบ ดังนี้

- 1 มีความเชื่ออย่างแนบแน่น และมีการยอมรับเป้าหมายขององค์การ
- 2 ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
- 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การปฏิบัติงานของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) หมายถึงการยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
- 2 ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
- 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สตีเยร์ส (Steers, 1977, pp. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกัน

ของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

มาร์ช และแมนนารี (Marsh & Manari, 1977) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

เมอร์เดย์ และคณะ (Mowday et. al., 1982, p. 27) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและความเกี่ยวข้อง กับองค์การประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออก 3 ลักษณะ คือ

- 1 การยอมรับในเป้าหมาย
- 2 มีความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ
- 3 มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

สแลนซิก (Salancik, 1983, p. 202) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกยินดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและปฏิบัติการณ์เอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนาซึ่งยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 97) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

1 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กร จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทาง ที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

แนวความคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเริ่มต้นจากแนวคิดในเชิงการแลกเปลี่ยน (Reward-cost Notation) ซึ่งปรากฏในรูปของการแลกเปลี่ยนในเชิงรูปธรรม และนามธรรม ความชัดเจนอยู่ตรงที่มีการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจเจกบุคคล กับองค์กร ยิ่งพอใจกับการแลกเปลี่ยนก็ยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยเบคเกอร์ และ นูเฮาเซอร์ (Becker and Nuehauser, 1975) ได้พัฒนากรอบการศึกษาตามแนวคิดเชิง แลกเปลี่ยนมาใช้สร้างทฤษฎี การลงทุน (Side-bet Theory) ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ การพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งก็จะก่อให้เกิดการลงทุน (Investment) เรียกว่า ทฤษฎี การลงทุน ซึ่งอาจปรากฏในรูปเวลากำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไปตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลเช่นนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนกำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยไม่ได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเราเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่ง

ความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะถ้าหากตัดสินใจออก ย่อมหมายถึง เขาสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้มีข้อจำกัดในการนำไปอธิบายปรากฏการณ์บางประการเช่นเดียวกับแนวคิดอื่นๆ โดยระบบสังคมในแต่ละแห่งย่อมมีการกำหนดระบบการให้คุณค่าของตนซึ่งอาจจะแตกต่างจากชุมชนอื่น ดังนั้น การที่บุคคลเติบโตจากระบบสังคมที่มีคุณค่าแตกต่างกันย่อมจะประเมินคุณค่าของสิ่งเดียวกันในระดับมากน้อยต่างกัน ดังนั้น ตัวแปรเดียวกันย่อมมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน จึงถือว่าทฤษฎีการลงทุน เป็นเพียงมิติหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาขยายขอบข่ายออกไปอีก โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ (Becker and Nuehauser, 1975) คือ

1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สืบเนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ มีความผูกพัน ความเป็นเจ้าขององค์กร

2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กร เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

3 เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529, หน้า 34-41) ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1 แนวคิดด้านทัศนคติต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมากกว่าแนวคิดอื่นๆ ในกลุ่มนี้ซึ่งมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

2 แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งองค์กรไป

3 แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่บุคคลต้องมีความผูกพันต่อองค์การ

สรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์การมี 2 แนวคิดใหญ่ๆ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 34-41) คือ

1 แนวคิดด้านจิตใจ คือ การที่บุคคลอยู่กับองค์การใดองค์การหนึ่ง ต้องการให้องค์การที่ตนอยู่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ

2 แนวคิดทางด้านผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์การ คือ คนใด คนหนึ่งในองค์การต้องได้รับผลตอบแทนจากองค์การหรือถ้าออกจากองค์การเป็นสมาชิกขององค์การ เขาต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่พึงจะได้ไป

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ จะเห็นว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์การ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529, หน้า 34-41) มีดังต่อไปนี้

1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายค่านิยม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ เป็นต้น

2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือ ลาออกจากองค์การ เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

3 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การอย่างเต็มที่โดยมุ่งที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น

1.3 ความสำคัญและปัจจัยที่มีผลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974, p. 533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้

1 ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือ แง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2 ความผูกพันในองค์การเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมใน การเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3 ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ

4 ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ

5 ความผูกพันในองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ

สเตียร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การด้วย

บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, p. 165) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1 ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานจะมีน้อย

2 ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง บุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

3 ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกายและสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

3 ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจใน การทำงานในระดับสูง

แองเกิล และเพอร์รี (Angle & Perry, 1981, pp. 1-14) กล่าวว่าหากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1 ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

2 ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจที่อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3 ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

บารอน และกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990,p.193) ได้กล่าวถึงความสำคัญว่า

1 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ และเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุข

กรณิ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1 พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2 พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3 โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน นั่นเองเราอาจจะคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรใน การทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) กล่าวว่าผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรม มีดังต่อไปนี้

1 การขาดงาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ

2 ความตรงต่อเวลาในการทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับความตรงต่อเวลาด้วยการเปลี่ยนงาน เชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความปรารถนา ที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการทำงานอื่น

ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ (2545, หน้า 77) ได้สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การได้ ดังนี้

1 ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การเสมอ

2 ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่

3 ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การตลอดไป

4 ความผูกพันต่อองค์การมีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน

5 ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

6 ความผูกพันต่อองค์การมีข้อดีกว่าความพึงพอใจในงาน ในด้านของผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญได้ว่าความผูกพันต่อองค์การ ทำให้สมาชิกขององค์การเกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นเจ้าขององค์การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ พร้อมทั้งยอมอุทิศกำลังกายและ กำลังใจให้แก่ องค์การอย่างเต็มที่สมาชิกมีความพอใจ ไม่ขาดงานและไม่อยากที่จะเปลี่ยนงานใหม่

เชลดอน (Sheldon, 1971) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะ เกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็น ประสพการณ์ของผู้ที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

1 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

2 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ

3 การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮรีบิเนียค และอลัตโต้ (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 555) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

1 ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)

2 ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน

3 ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

และทำวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดา ความตั้งใจที่จะศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

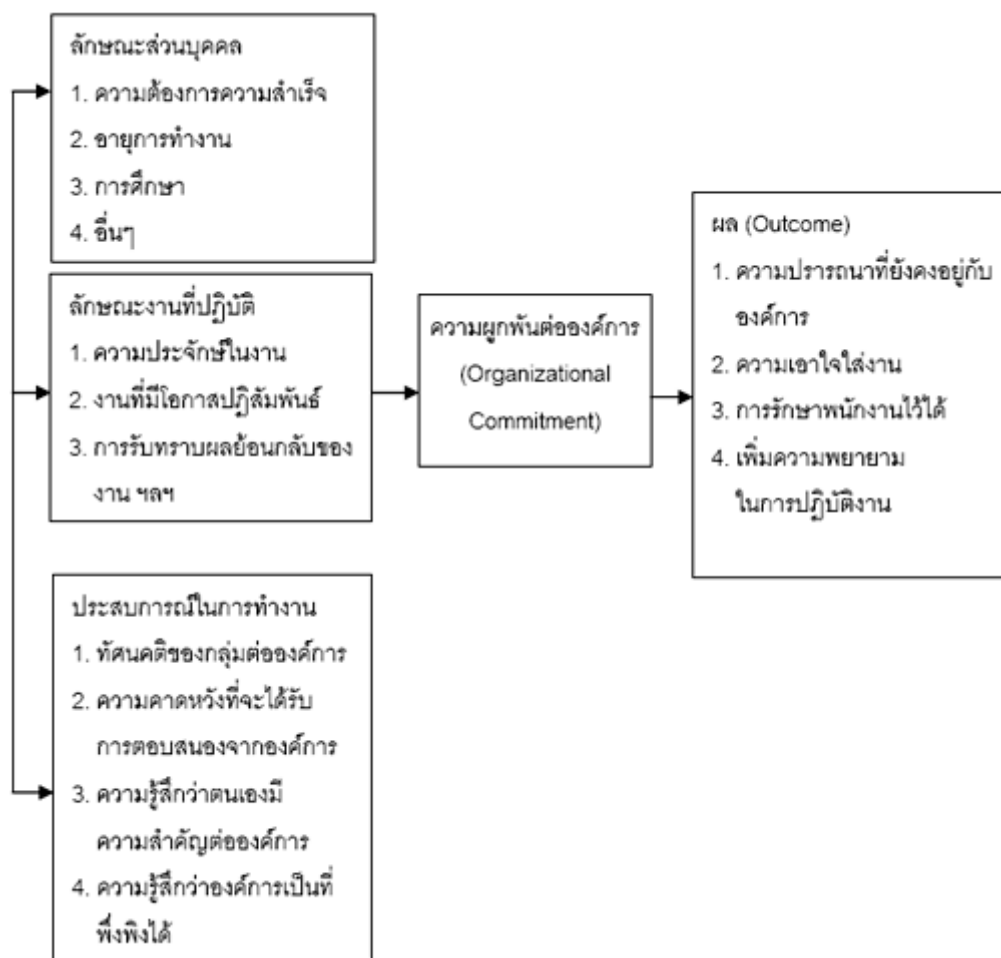
สเติร์ส (Steers, 1977, pp. 46-56) ได้สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งของตนเองในปี 1976 และของบูชานันในปี 1974 พบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย

1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

2 ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้รู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ คือทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้

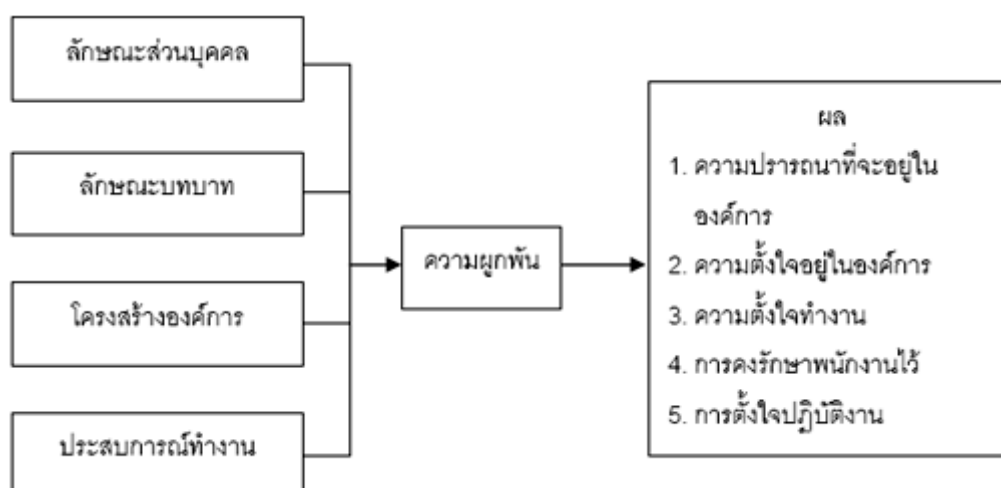
ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การ ก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพล ต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความเอาใจใส่ต่องานเพิ่มขึ้น การคงรักษานักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 1 แบบจำลองของสเตียร์สเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์การและผลของความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ
ที่มา : Steer (1977, p. 47)

เมวว์เดย์ และคณะ (Mowday et. al., 1982, p.28-43) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

- 1 คุณลักษณะ ส่วนบุคคลได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
- 2 ลักษณะบทบาท (Role-related Characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
- 3 โครงสร้างขององค์การ (Structural Characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางกา
- 4 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร



แผนภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ที่มา : Mowday et. al. (1982, p. 30)

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ บุคลิกภาพ
2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน เช่น ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้น
3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ เช่น การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่การทำงานของตนต่อองค์การ หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎระเบียบ ความเป็นเจ้าของกิจการ และการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์การ
4. ประสบการณ์จากการทำงาน เช่น ความรู้สึกไว้นื้อเชื่อใจของสมาชิกที่มีต่อองค์การทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

ออสการ์ (Oscar, 1966, pp. 488-503 อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ, 2538, หน้า 51) กล่าวว่าความคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในการงาน ก็มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ศุภวุฒิ กาพสุพรรณ และคณะ (2545, หน้า 77) กล่าวว่า ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่ลดระดับความผูกพันต่อองค์การ มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 แนวโน้มแรงจูงใจงานเฉพาะด้าน
 - 1.2 ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

- 1.3 ความมีอิสระต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
- 1.4 ความพอใจในระดับการทำงานของตน
- 1.5 ความมีอาวุโสหรือมีตำแหน่งงานมั่นคงถาวร
- 1.6 การควบคุมงานที่มีระดับคุณภาพสูง
- 1.7 การประเมินผลงานที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม
- 2 ปัจจัยที่มักลดความผูกพันต่อองค์การให้น้อยลง
 - 2.1 บทบาทในงานที่รับผิดชอบคลุมเครือไม่ชัดเจน
 - 2.2 บรรยากาศในการทำงานเคร่งเครียด
 - 2.3 โอกาสหางานใหม่ที่มีมาก
 - 2.4 มีความเชื่อมั่นว่าบริษัท ไม่ใส่ใจในลูกจ้างของตน
 - 2.5 ควบคุมงาน/หัวหน้างานใช้วิธีทำโทษคนงาน

สรุปได้ว่ามีปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยที่สำคัญหลายประการสรุปได้ ดังนี้

- 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง เป็นต้น
- 2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการหางาน ความประจักษ์ในงานการรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น
- 3 ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นต้น

1.4 แนวทางการเสริมสร้างและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

बारอน และกรีนเบิร์ก (Baron & Greenberg, 1990, pp. 193-196) ได้ให้คำแนะนำในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อองค์การไว้ ดังนี้

- 1 ผู้บริหารขององค์การควรมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น เพราะจะทำให้มีโอกาสควบคุมงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเขาเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ
- 2 ผู้บริหารขององค์การควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน โดยใช้หลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างองค์การและพนักงานอย่างเหมาะสม

3 ผู้บริหารขององค์การควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์การโดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์การ

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1997, pp. 693-694) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

1 ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักไว้เสมอว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การดังนั้นผู้บริหารควรไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับให้กำลังใจในความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถของเขา

2 ผู้บริหารขององค์การควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลการสำรวจนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การให้พนักงานได้ทราบกับการจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์การ

3 การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การไว้เป็นปัจจัยหนึ่งในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ทั้งนี้องค์การจะต้องมี การระบุค่านิยมขององค์การไว้อย่างชัดเจน และถ่ายทอดให้พนักงานในองค์การทุกคนได้ทราบ

4 ผู้บริหารขององค์การควรแสดงให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม พนักงานรู้สึกว่ามีความเป็นธรรมและมีผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานกับองค์การ

5 ผู้บริหารขององค์การควรจัดฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละหน่วยงานเข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

การปฏิบัติดังกล่าวจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ที่สร้าง ความมั่นใจให้พนักงานในอันที่จะใช้ความสามารถความรู้และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ เพื่อเขาจะได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาในการทำงานให้กับองค์การ และช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ด้วยการทำให้พนักงานมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับองค์การ เสมือนหนึ่งเป็นเจ้าขององค์การ การที่องค์การมีพนักงานที่มีคุณภาพ มีความชำนาญงานหลายด้าน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นการเสริมสร้างให้องค์การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันมากขึ้นจากทฤษฎีดังกล่าวจะเห็นว่ารากฐานของความผูกพันต่อองค์การ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ แต่ความผูกพันต่อองค์การจะมีความลึกซึ้งกว่าความพึงพอใจดังที่ได้กล่าวมาแล้ว นักวิชาการจึงได้นำมาใช้เป็นหลักในการศึกษาข้อเท็จจริงในระยะต่อมา

1.5 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

การที่จะทราบว่าองค์กรใดมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นมาหลายแบบ ดังนี้

สุภาสิณี วิเชียร (2544, หน้า 34) ระบุว่าแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 แบบ ดังนี้

1 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นโดยเมอร์เดย์ สเตียร์ และพอดเตอร์ ในปี ค.ศ. 1974 ชื่อว่า OCQ (The Organizational Commitment Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามมาตราส่วนแบบประเมินค่า 7 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) เป็นแบบวัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยมใช้กันมากที่สุด มีคำถามทั้งหมด 15 ข้อ คำถามทั้ง 15 ข้ออยู่ในขอบข่ายของนิยามความผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีอยู่ 6 ข้อ ได้แก่

- ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าหน่วยงานของท่านดีเหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย
- ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน
- ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้
- องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิธีการปฏิบัติงาน
- ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้
- บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากร

1.2 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีอยู่ 6 ข้อ ได้แก่

- ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก
- ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน
- การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมในปัจจุบันของท่านก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้
- ท่านคิดว่าท่านไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป
- สำหรับตัวท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย
- การตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด

1.3 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การมี 3 ข้อ

- ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ
- ท่านยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
- ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ

2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบุชานัน (Buchanan, 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การใน 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์การ การมี ความเกี่ยวข้องกับองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การแบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นการวัดในด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้อง 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนแบบประเมินค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นในการวัดในแต่ละด้าน ทุกด้านมีค่าเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับค่าสหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน การแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องเท่ากับ 0.65 ระหว่างการแสดงตนกับความภักดีเท่ากับ 0.74 การมีความเกี่ยวข้องกับความภักดีเท่ากับ 0.58

3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของแฟรงคลิน เป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบุคคลที่มีต่อองค์การใน 2 ด้าน คือ ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสฐานและกฎระเบียบขององค์การและด้านความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัด ด้านแรก 11 ข้อ และใช้วัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของการวัดเป็นแบบมาตราส่วนแบบประเมินค่า 5 ระดับความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.63

4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุกและคณะ (Cook et.al., 1981) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตนต่อองค์การ การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ แบบวัดนี้มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนแบบประเมินค่า 7 ระดับแบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นใน แต่ละด้านถึง 0.72, 0.87 และ 0.82 สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบ OCQ นำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสภาพขององค์การที่ผู้วิจัยทำการวิจัย รวมถึงความเหมาะสมกับสภาพของบุคลากรในองค์การด้วย

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

เอลลิส (Ellis, 1995, p. 220) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึงแรงขับ หรือพลังขับให้เกิดความพยายามที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เทพพนม เมืองแมน และสวริ่ง สุวรรณ (2529) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ว่าหมายถึง ภาวะอารมณ์ทางบวกที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของ

บุคคล หรือเป็นผลจากการประเมินประสบการณ์ในงาน และความสามารถสนองความต้องการของบุคคลในงานนั้น

โพลิน ผ่องใส (2536, หน้า 206) อธิบายว่า การจูงใจ มีรากฐานมาจาก คำว่า Movere ในภาษาละติน หมายถึง การเคลื่อน การหมุน หรือการผลักดันจากภายใน อำนาจ การผลักดันจากภายในนี้เรียกว่า แรงจูงใจ แรงจูงใจ นี้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิด ความต้องการและเกิดการกระทำออกมา

บุญมัน ธนาสุวัฒน์ (2537, หน้า 122) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงผลักดันจากภายในของแต่ละบุคคล ได้แก่ แรงขับ (Drive) เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น อีกส่วนหนึ่งของแรงจูงใจได้แก่ ความต้องการ (Need) เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในร่างกาย แรงจูงใจ ทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในภายหลังซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การยอมรับชื่อเสียง เกียรติยศความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ฐานะทางสังคม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้นจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่างๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนาและการเมือง

มลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้นที่มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็นแรงผลักดัน, กระตุ้น หรือ โน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 121-122)

มาสโลว์เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและเป็นผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดย มาสโลว์ มีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดหรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ คือ

1. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลา และมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขา จะได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านอื่นๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่แล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อยๆ ไป มาสโลว์ได้สรุป ลักษณะของการจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎี ของมาสโลว์มี 5 ระดับ คือความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูง



แผนภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 121-122)

- ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

- ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรม ของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มี ต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ และ ความคาดหวังได้ความต้องการ ความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการทำงาน

- ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อ ความต้องการสองประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของคนนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคล เป็นความต้องการ ที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์การย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ ควรจะมีการยกย่องชมเชย และให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดง ความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

- ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์การ หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญแล้วแต่ทำให้บานะของตนเด่นขึ้น

- ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้

ทฤษฎีจูงใจของเฮอริชเบิร์ก

เฮอริชเบิร์ก (Frederick K. Herzberg, 1959) ได้ทำการศึกษาพบ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของแต่ละบุคคล ที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกในด้านที่ดี มี ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ นับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยเกื้อหนุน เป็นปัจจัยภายนอก เช่น เงินเดือน ความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพ การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ เงื่อนไขของงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และลักษณะของงาน



แผนภาพที่ 4 ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัย

ที่มา : เฮร์ซเบิร์ก (Frederick K. Herzberg, 1959)

ทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969, p. 258 อ้างถึงใน อังสนา สุวรรณรัตน์, 2550, หน้า 18) ได้เสนอทฤษฎี E.R.G (Existence-Relatedness-Growth Theory) โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ และจากการศึกษาวิจัยและเชิงประจักษ์ของแอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่ง ความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิต ได้แก่ ความต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางร่างกายและทางวัตถุ ซึ่งเป็นการรวมเอาความต้องการทางร่างกายและความต้องการ ความปลอดภัยอยู่ด้วยกันเมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์
2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ความต้องการนี้เหมือนกับความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีก่อน
3. ความต้องการเจริญเติบโต เป็นความต้องการเติบโตและพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลักษณะอย่างเดียวกับความต้องการให้ตัวเองมีความสำคัญและ ความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริงอันเป็นความต้องการขั้นที่สี่และขั้นที่ห้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

ตามทฤษฎีของ ERG ระบุว่า ความต้องการอันใดอันหนึ่งหรือ ความต้องการทั้งสาม คือ ความต้องการมีชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโต สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในเวลาใดก็ได้

ตัวอย่างการปรับใช้ ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์เป็นทฤษฎีขยายทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮร์ซเบิร์ก โดยการศึกษาในเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่างๆ ของความต้องการ ซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำไปจนถึงระดับสูง ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด Existence Needs เป็นความต้องการ ที่จะมีชีวิตอยู่รอดซึ่งเป็นความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ค่าจ้าง สภาพการทำงานที่ดี ฯลฯ
2. ความต้องการความสัมพันธ์ Relatedness Needs เป็น ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม เช่น ความต้องการมีเพื่อน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น การได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า Growth Needs เป็น ความต้องการภายในของบุคคลซึ่งทำให้เขามีการพัฒนาตนเองให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุดตามที่ตนเองต้องการ เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Expectancy Theory) (Vroom, 1970, p. 99)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) นับเป็นแนวความคิดทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ กล่าวคือ แนวความคิดในกลุ่มนี้ ซึ่งยังได้แก่ ทฤษฎีความเป็นเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) เป็นแนวความคิดและทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความต้องการ รวมถึงผลงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น โดยทฤษฎีความคาดหวังนี้ มุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่า เป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ (สถิต วงศ์สวรรค์, 2525, หน้า 79-105) คือ

1. ลักษณะของผู้รับ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

- ด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา ซึ่ง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่แตกต่างกัน และยังต้องพิจารณาถึงอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ ว่าปกติ หรือ ไม่อย่างไร การรับรู้จะมีคุณภาพดีขึ้นถ้าเราใช้อวัยวะรับสัมผัสหลายชนิดช่วยกัน เช่น ใช้ตาและหูรับสัมผัสต่างๆ ในเวลาเดียวกัน ทำให้เราสามารถแปลความหมายได้ถูกต้อง

- ด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านจิตวิทยาของคนที่มีอิทธิพลต่อ การรับรู้มีหลายประเภท เช่น ความจำ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ความตั้งใจ ทักษะ ค่านิยม วัฒนธรรม ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้เดิม

2. ลักษณะของสิ่งเร้า คุณสมบัติของสิ่งเร้าเป็นปัจจัยภายนอก ที่ทำให้คนเราเกิดความสนใจที่จะรับรู้ของคนเรากลายเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ได้แก่ ความใกล้ชิดของสิ่งเร้า ความต่อเนื่องกันของสิ่งเร้า

กระบวนการเกิดการรับรู้ ประกอบด้วย

1. มีสิ่งเร้าที่จะรับรู้ (Stimulus) เช่น รูป รส กลิ่น เสียง

2. ประสาทสัมผัส (Sense Organs) เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง และความรู้สึสัมผัส
3. ประสบการณ์เดิม หรือความรู้เดิมเกี่ยวกับสิ่งเร้าที่ได้สัมผัส
4. การแปลความหมายจากสิ่งที่สัมผัส

ลำดับขั้นของกระบวนการรับรู้ การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

ขั้นที่ 1 สิ่งเร้ามากระทบอวัยวะสัมผัส

ขั้นที่ 2 กระแสประสาทสัมผัสวิ่งไปยังระบบประสาทส่วนกลางที่สมอง

ขั้นที่ 3 สมองแปลความหมายออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจ โดยอาศัยประสบการณ์เดิม ความรู้เดิม ความจำ เจตคติ ความต้องการ บุคลิกภาพ และเขาวนปัญญา

เนื่องจากการรับรู้คือ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลอันเนื่องมาจากการแปลความหมายต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นเครื่องช่วย ดังนั้นการวัดการรับรู้จากการที่บุคคลแสดงออก อันได้แก่ ความรู้สึก นึกคิด ตามความเข้าใจโดยใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบทดสอบเป็นเครื่องมือ

2.3 บริบทพื้นที่ศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก ประเภทของวิทยาลัย อาชีวศึกษา

สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)

- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
- ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ตั้งอยู่ เลขที่ 222 หมู่ 1 ถนนพหลโยธิน ตำบลบ้านด้า อำเภอเมือง จ.พะเยา 56000

เนื้อที่ ประมาณ 26 ไร่ 1 งาน 67 ตารางวา

ผู้ก่อตั้ง โรงเรียนไชยพันธ์พงษ์เทคโนโลยี (วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก) คือ ผู้รับใบอนุญาต/ผู้จัดการ คือ ดร.สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ภายใต้ พรบ. การจัดตั้งสถานศึกษาใบอนุญาตเลขที่ 0003/2539

อักษรย่อ C.tech

สีประจำวิทยาลัย สีเทา หมายถึง ความเป็นกลาง ความอ่อนโยน ความสุขุมเยือกเย็นซึ่งเป็นแนวในการอบรมนักศึกษาให้ใช้วิชาชีพด้วยความสุขุมรอบคอบและมีความอ่อนโยนอยู่เป็นนิจอันนำไปสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ตราสัญลักษณ์



ปรัชญาวิทยาลัย

มีความรู้ หมายถึง การมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาการและวิชาชีพทั้งความรู้ที่ได้จากประสบการณ์โดยตรงและความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทางอ้อมเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตลอดจนนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชนและสังคมได้

คู่คุณธรรม หมายถึง การมุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและมีคุณภาพต่อชุมชนและสังคมโดยมีความสมบูรณ์ในจริยธรรมที่สำคัญอันเป็นหลักในการดำรงชีวิตให้สงบสุข ได้แก่ ความกตัญญูทศเวที ความซื่อสัตย์ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมตตา กรุณาช่วยเหลือตามโอกาส

นำอาชีพก้าวไกล หมายถึง การมุ่งเน้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ตามสาขาของตน นำไปเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ และเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ หรือบริหารธุรกิจส่วนตัวในการดำรงชีวิตของตนเอง และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

คำขวัญ

เก่ง ดี มีสุข หมายถึง วิทยาลัยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งมีความรู้ คู่คุณธรรม และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข

อัตลักษณ์วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก

เก่ง ดี มีอาชีพ : มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนทุก ๆ ด้าน อาทิเช่น ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านกิจกรรม ตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจของสถานศึกษา มีความรู้ คู่คุณธรรม นำอาชีพก้าวไกล จึงส่งผลทำให้ผู้เรียน เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ทั้งทางด้านการเรียน ด้านสังคมและด้าน

กิจกรรม และตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ปรัชญาของวิทยาลัย : มีความรู้ คู่คุณธรรม นำอาชีพก้าวไกล

มีความรู้ : หมายถึง การมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาการ และวิชาชีพ ทั้งความรู้ที่ได้จากประสบการณ์โดยตรงและความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ทางอ้อม เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเอง ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตลอดจนนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชนและสังคมได้

คู่คุณธรรม : หมายถึง การมุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ ต่อ ชุมชนและสังคมโดยมีความสมบูรณ์ในจริยธรรมที่สำคัญอันเป็นหลักในการดำรงชีวิต ให้สงบสุข ได้แก่ความกตัญญูกตเวที ความซื่อสัตย์ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตากรุณาช่วยเหลือตามโอกาส

นำอาชีพก้าวไกล : หมายถึง การมุ่งเน้นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ตามสาขาของตน นำไปเป็นพื้นฐาน ในการศึกษาต่อ และเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ หรือบริหารธุรกิจส่วนตัว ในการดำรงชีวิตของตนเอง และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้มีความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ

วิสัยทัศน์

พัฒนาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้ใฝ่เรียนรู้ มีสื่อที่ทันสมัย และพัฒนาผู้เรียน ให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และอยู่สังคม อย่างมีความสุข และสามารถสร้างเครือข่าย เพื่อร่วมสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา เข้าสู่มาตรฐานทางการศึกษา

หลักสูตรการเรียนการสอน

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)

1. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม

- สาขาการบัญชี
- สาขาการตลาด
- สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- สาขาภาษาต่างประเทศ

2. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

- สาขาไฟฟ้ากำลัง
- สาขาอิเล็กทรอนิกส์
- สาขายานยนต์

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)

1. ประเภทวิชาชีพบริหารธุรกิจ

- สาขาการบัญชี
- สาขาการตลาด
- สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- สาขาท่องเที่ยว

2. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม

- สาขาไฟฟ้ากำลัง
- สาขาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
- สาขาเทคนิคยานยนต์

3. ประเภทวิชาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

- สาขาการโรงแรมและบริการ
- สาขาสปาและความงาม

4. ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริรัตน์ ภาโนมัย (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบรรณรักษ์ห้องสมุดประชาชน ผลการศึกษาพบว่า บรรณรักษ์มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและ รายด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อองค์กร ด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร และด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และอายุงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สายงาน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มลิวลีย์ นันท์ (2548) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า

1 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การในระดับมาก

2 พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน รายได้ การรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดี และความพึงพอใจในงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สนทยา เรือนปัญญา (2548) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธา

เชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพ ความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สายงานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ ระยะเวลาการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุชฤดี รุ่ยใหม่ (2549) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานและความผูกพันองค์กร : กรณีพนักงานอัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า

- 1 เจ้าหน้าที่และอาจารย์มีความรู้ในด้านการทุ่มเททำงานในระดับสูง แต่ระดับความผูกพันองค์กรของอาจารย์กลับอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับสูง
- 2 เจ้าหน้าที่และอาจารย์มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง
- 3 ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ในขณะที่ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย
- 4 ระยะเวลาการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันองค์กรโดยรวมแล้ว มีความแตกต่างกัน

อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ผลการศึกษาพบว่า

- 1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้านการมี ความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์

2 ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ประเภทของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพาณี ไทยเจริญ (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ระยะเวลาการทำงาน รายได้ในแต่ละเดือน และระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ภัสนิชา คล้ายสมาน (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่

ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพความเป็นสมาชิกของ องค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา โอกาส ความก้าวหน้า และลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันและทัศนคติต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณิตา สารีคำ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีวิทยาเขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมทุ่มเทการทำงานใน องค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัันมี ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงาน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรุจุมิ พงศ์ทัศนธาดา (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายของ องค์กร ด้านการทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงาน และด้านความมุ่งมั่นในการเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ใน ระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ประเภทงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน ระดับ การศึกษา ชั้นยศ ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

บทที่3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

ศึกษาระดับความเป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจความคิดเห็น (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำนวน 97 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำนวน 80 คน ดังนั้นจึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตัวอย่างจากการเปรียบเทียบของตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krajcie and Morgan, 1970) เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร โดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95%

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบจัดประชากรออกเป็นพวกหรือชั้น (Stratum) การแบ่งประชากรเป็นพวกหรือชั้น ยึดหลักให้มีลักษณะภายในคล้ายกันหรือเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous) มากที่สุด แต่จะแตกต่างกันระหว่างชั้นมากที่สุด จากนั้นจึงทำการสุ่ม

จากแต่ละชั้นขึ้นมาทำการศึกษา โดยใช้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่สุ่มขึ้นมาเท่ากัน หรือไม่เท่ากันก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

ข้อมูลครูและบุคลากร ประจำปีการศึกษา 1/2561

1. ผู้บริหาร	จำนวน 9	คน	กลุ่มตัวอย่าง	7	คน
2. ครูผู้สอน	จำนวน 72	คน	กลุ่มตัวอย่าง	60	คน
3. บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่	จำนวน 16	คน	กลุ่มตัวอย่าง	13	คน
รวม	จำนวน 97	คน	กลุ่มตัวอย่าง	80	คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่เน้นการดำเนินงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือที่เรียกว่าการวิจัยแบบผสมผสาน ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อซึ่งเป็นคำถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา โดยให้อंकประกอบที่สำคัญของความผูกพันในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับในค่านิยมประวัติดูประสงคค์ขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Likert โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและ

แบบสัมภาษณ์โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถามโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. เสนอร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ตั้งแต่ 00.6 – 1.00 ข้อใดที่มีค่าต่ำกว่า 0.6 ต้องปรับปรุง ได้ค่า IOC = 0.89
6. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าเครื่องมือโดยหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ของ Cronbach's Alpha ควรมากกว่า 0.6 ถ้าน้อยกว่านั้นควรปรับปรุงแบบสอบถาม หรืออาจตัดบางข้อทิ้ง โดยต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า $\alpha = 0.6$ ได้ค่าที่ $\alpha = 0.72$
7. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือการเก็บรวบรวมปริมาณโดยเก็บรวบรวมจากครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา โดยนำแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่ วันที่ พฤษภาคม 2562 ถึง วันที่ ธันวาคม 2562

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้วนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักของสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนีใช้ สถิติพรรณนา(Descriptive Statistics) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งการทำงาน ผู้วิจัยใช้ค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Anova) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระเป็นค่าตั้งแต่สามค่าขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Multiple comparison) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Frequency and Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และ ร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าความแปรปรวนของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่2ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
3. การทดสอบสมมติฐานด้วย t – test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในความผูกพันต่อองค์กร
4. การทดสอบสมมติฐานด้วย ANOVA: F – test เพื่อเปรียบเทียบตำแหน่งงานและระยะเวลาทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันชัดเจนในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

f	แทน	ความถี่
n	แทน	จำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่คำนวณจาก F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	38	47.50
2. หญิง	42	52.50
รวม	80	100.00
ระยะเวลาการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 1 ปี	4	5.00
2. 1 ปี – 5 ปี	16	20.00
3. 5 ปี – 10 ปี	30	37.50
4. 10 ปี ขึ้นไป	30	37.50
รวม	80	100.00
ตำแหน่งงาน		
1. ครูผู้สอน	52	65.00
2. บุคลากรทางการศึกษา	12	15.00
3. หัวหน้าสำนักงาน	10	12.50
4. ผู้บริหาร	6	7.50
รวม	80	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 เป็นเพศชาย 38 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ในจำนวนเท่ากันคือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 เท่ากัน รองลงมาคือ 1 ปี – 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5 มีตำแหน่งงานครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาคือ บุคลากรทางการศึกษา 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 หัวหน้าสำนักงาน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัย
เทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของสภาพความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

องค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	4.56	.44	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	4.31	.62	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร			
4. ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและ	4.47	.49	มาก
วัตถุประสงค์เป้าหมาย	4.39	.58	มาก
ในภาพรวม	4.43	.49	มาก

จากตารางที่ 2 สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) และด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.73	.50	มากที่สุด
2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.73	.50	มากที่สุด
3. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน	4.65	.53	มากที่สุด
4. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด	4.45	.63	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	4.57	.59	มากที่สุด
6. ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.40	.63	มาก
7. ท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	4.42	.74	มาก
รวมเฉลี่ย	4.56	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และด้านท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$) รองลงมา คือ ด้านท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) ด้านท่านมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) ด้านเมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) ด้านท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้	4.28	.84	มาก
2. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.40	.70	มาก
3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด	4.43	.67	มาก
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.15	.83	มาก
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.13	.88	มาก
6. ท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	4.60	.59	มากที่สุด
7. ท่านมีโอกาสนในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร	4.20	.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	.62	มาก

จากตารางที่ 4 สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมา คือ ด้านท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) ด้านท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) ด้านท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) ด้านท่านมีโอกาสนในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) ด้านท่านมี

อิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด	4.43	.63	มาก
2. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	4.65	.53	มากที่สุด
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กรท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเสมอ	4.50	.60	มาก
4. องค์กรมีความสำคัญที่สุดสำหรับท่าน	4.27	.75	มาก
5. การที่ท่านมีความเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป	4.50	.68	มาก
6. เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรจะปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี	4.40	.67	มาก
7. ท่านมีความหวังใจต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด	4.58	.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.47	.50	มาก

จากตารางที่ 5 สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) รองลงมา คือ ด้านท่านมีความหวังใจต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) ด้านเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กรท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเสมอ และด้านการที่ท่านมีความเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) ด้านท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) ด้านเมื่อท่านต้องปฏิบัติงานตาม

นโยบายในการดำเนินงานขององค์กรจะปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านองค์กรมีความสำคัญที่สุดสำหรับท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง	4.50	.64	มาก
2. ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน	4.30	.93	มาก
3. ท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด	4.50	.60	มาก
4. ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	4.30	.72	มาก
5. ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	4.37	.74	มาก
6. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.33	.65	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน	4.40	.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	.58	มาก

จากตารางที่ 6 สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง และด้านท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) รองลงมา คือ ด้านท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) ด้านท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) ด้านท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) และน้อยที่สุด คือ ด้านท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน และด้านผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเปรียบเทียบ สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งการ
ทำงาน โดยใช้สถิติค่า T-test และค่า F-test หรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way
ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี โดยวิธี Scheffe' Test ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 7 – 21

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซี เทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	4.65	0.46	4.49	.42	1.60	.12
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	4.31	.77	4.31	.45	-.03	.07
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.44	.57	4.51	.41	-.67	.11
4. ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย	4.37	.64	4.40	.53	-.25	.08
ในภาพรวม	4.44	.58	4.43	.41	.10	.16

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มี
แตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.74	.55	4.71	.46	.20	.08
2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	4.68	.57	4.76	.43	-.69	.9
3. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะ เลยเวลาเลิกงาน	4.79	.41	4.52	.59	2.30	.02*
4. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อม อุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะ ทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะ เป็นวันหยุด	4.58	.60	4.33	.65	1.75	.08
5. ท่านมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับ มอบหมายถึงแม้ว่าจะป็นงานที่ไม่ได้อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน	4.58	.60	4.57	.59	.06	.16
6. ท่านมีความกระตือรือร้นอยาก ปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.58	.60	4.24	.62	2.50	.01*
7. ท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรด้วย ความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	4.58	.60	4.29	.84	1.79	.08

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร พบว่า ในข้อ 3 ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และในข้อ 6 ท่านมีความกระตือรือร้นอยาก ปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่อง การปฏิบัติงานได้	4.37	.94	4.19	.74	.94	.05
2. ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.37	.82	4.43	.59	-.38	.07
3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จของ องค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด	4.42	.68	4.43	.67	-.05	.16
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	4.11	.98	4.19	.67	-.46	.15
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ	4.11	.98	4.14	.78	-.19	.15
6. ท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับ สมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	4.68	.66	4.52	.51	1.23	.07
7. ท่านมีโอกาสในการพิจารณาแก้ไข ปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร	4.11	.86	4.29	.64	-1.07	.09

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด	4.47	.69	4.38	.58	.65	.05
2. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	4.53	.60	4.76	.43	-2.02	.06
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กรท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเสมอ	4.37	.68	4.62	.49	-1.91	.06
4. องค์กรมีความสำคัญที่สุดสำหรับท่าน	4.16	.89	4.38	.58	-1.34	.18
5. การที่ท่านมีความเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป	4.47	.76	4.52	.59	-.33	.07
6. เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรจะปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี	4.37	.75	4.43	.59	-.40	.09
7. ท่านมีความหวังในอนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด	4.68	.57	4.48	.51	1.72	.07

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีความผูกพันด้านความจงรักภักดีไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย จำแนกตามเพศ

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและ วัตถุประสงค์เป้าหมาย	เพศ				T	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความ มั่นคง	4.42	.68	4.57	.59	-1.06	.09
2. ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจาก งาน	4.26	1.13	4.33	.72	-.33	.06
3. ท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่ องค์กรกำหนด	4.42	.60	4.57	.59	-1.13	.06
4. ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่ องค์กรกำหนด	4.32	.74	4.29	.71	.19	.15
5. ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงาน กับองค์กร	4.47	.69	4.29	.77	1.14	.06
6. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความ เป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.26	.72	4.38	.58	-.81	.12
7. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่าน และองค์กรเหมือนกัน	4.42	.68	4.38	.58	.28	.08

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเต็มใจอุทิศตน ให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.16	3	1.72	12.53	.00*
	ภายในกลุ่ม	10.43	76	.14		
	รวม	15.59	79			
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.34	3	2.11	6.64	.00*
	ภายในกลุ่ม	24.19	76	.32		
	รวม	30.52	79			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.94	3	.98	4.60	.01*
	ภายในกลุ่ม	16.19	76	.21		
	รวม	19.13	79			
4. ด้านความเชื่อมั่นการ ยอมรับค่านิยมและ วัตถุประสงค์เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	4.76	3	1.59	5.49	.00*
	ภายในกลุ่ม	21.95	76	.29		
	รวม	26.71	79			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4.42	3	1.47	7.64	.00*
	ภายในกลุ่ม	14.66	76	.19		
	รวม	19.08	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความเต็มใจอุทิศตน ให้กับองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ท่านปฏิบัติงานใน หน้าที่ด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.20	3	.40	1.62	.06
	ภายในกลุ่ม	18.75	76	.25		
	รวม	19.95	79			
2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะ ลงแรงเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.53	3	1.18	5.45	.00*
	ภายในกลุ่ม	16.42	76	.22		
	รวม	19.95	79			
3. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อ ให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลา เลิกงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.38	3	2.13	10.22	.00*
	ภายในกลุ่ม	15.82	76	.21		
	รวม	22.20	79			
4. เมื่อมีความจำเป็น เร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตน เสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อที่จะทำงานให้แก่ หน่วยงานของท่านแม้ว่า จะเป็นวันหยุด	ระหว่างกลุ่ม	5.13	3	1.71	4.88	.00*
	ภายในกลุ่ม	26.67	76	.35		
	รวม	31.80	79			
5. ท่านมีความรู้สึกดีที่จะ ทำงานอื่นที่ได้รับ มอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็น งานที่ไม่ได้อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	5.42	3	1.81	6.20	.00*
	ภายในกลุ่ม	22.13	76	.29		
	รวม	27.55	79			
6. ท่านมีความ กระตือรือร้นอยาก ปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่ หวังผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	10.87	3	3.62	13.54	.00*
	ภายในกลุ่ม	20.33	76	.27		
	รวม	31.20	79			

7. ท่านภูมิใจที่จะทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.68	3	4.56	11.61	.00*
อยู่กับองค์กรด้วยความ	ภายในกลุ่ม	29.87	76	.39		
เต็มใจอุทิศตนให้กับ	รวม	43.55	79			
องค์กร						
	ระหว่างกลุ่ม	5.16	3	1.72	12.53	.00*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	10.43	76	.14		
	รวม	15.59	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ 2 ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ข้อ 3 ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน และข้อ 4 เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 14-16

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ข้อ 2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

ระยะเวลา	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
การทำงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.114	.116	.233
1 ปี - 5 ปี	-	-	.132	.187*
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.225
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความ

ผูกพันต่อองค์กร ข้อ 2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ข้อ 3. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.032	.171*	.312
1 ปี - 5 ปี	-	-	.290	.128
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.209
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 30-39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 3 ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงานด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ข้อ 4. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด

ระยะเวลา การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.186	.121	.235
1 ปี - 5 ปี	-	-	.256	.234
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.067*
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี - 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 4. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในเรื่องการ ปฏิบัติงานได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.27 46.68 55.95	3 76 79	3.09 .61	5.03	.06
2. ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.32 29.88 39.20	3 76 79	3.11 .39	7.90	.05
3. ท่านคิดอยู่เสมอว่า ความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.68 30.87 35.55	3 76 79	1.56 .41	3.84	.01*
4. ท่านมีอิสระในการ ตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.72 47.48 54.20	3 76 79	2.24 .63	3.58	.02*

5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่	ระหว่างกลุ่ม	6.07	3	2.02	2.81	.05
ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการ	ภายในกลุ่ม	54.68	76	.72		
ตัดสินใจ	รวม	60.75	79			
6. ท่านมีความยินดีในการ	ระหว่างกลุ่ม	6.32	3	2.11	7.66	.06
มีส่วนร่วมกับสมาชิกใน	ภายในกลุ่ม	20.88	76	.28		
องค์กรให้เกิด	รวม	27.20	79			
ประสิทธิภาพ						
7. ท่านมีโอกาสในการ	ระหว่างกลุ่ม	6.33	3	2.11	4.17	.05
พิจารณาแก้ไขปัญหาและ	ภายในกลุ่ม	38.47	76	.51		
ปฏิบัติงานร่วมกันกับ	รวม	44.80	79			
องค์กร						
	ระหว่างกลุ่ม	6.34	3	2.11	6.64	.03*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	24.19	76	.32		
	รวม	30.52	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด ข้อ4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 18-19

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ข้อ 3 ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด

ระยะเวลา การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.056	.210	.215
1 ปี - 5 ปี	-	-	.065	.115
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.023*
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี – 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 3 ท่านคิดอยู่เสมว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ในข้อ 4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ระยะเวลา การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.243	.190	.130
1 ปี - 5 ปี	-	-	.055	.167*
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.245
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานระหว่าง 1 ปี – 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความจงรักภักดีต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ท่านสามารถไป ปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่ องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.68 25.87 31.55	3 76 79	1.89 .34	5.57	.00*
2. ท่านสามารถร่วม กิจกรรมทุกครั้งที่องค์กร จัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.13 20.07 22.20	3 76 79	.71 .26	2.69	.03*
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับ องค์กรท่านพร้อมที่จะให้ ความร่วมมือเสมอ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.32 23.68 28.00	3 76 79	1.44 .31	4.62	.05
4. องค์กรมีความสำคัญ ที่สุดสำหรับท่าน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.88 41.07 43.95	3 76 79	.96 .54	1.78	.06
5. การที่ท่านมีความเชื่อว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้ อยากอยู่กับองค์กรต่อไป	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.07 30.93 36.00	3 76 79	1.69 .41	4.15	.05
6. เมื่อท่านต้องปฏิบัติงาน ตามนโยบายในการ ดำเนินงานขององค์กรจะ ปฏิบัติงานด้วยความ จงรักภักดี	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5.12 30.08 35.20	3 76 79	1.71 .40	4.31	.06
7. ท่านมีความห่วงใยต่อ อนาคตขององค์กรว่าจะ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทาง ใด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.67 21.88 23.55	3 76 79	.56 .29	1.93	.05

	ระหว่างกลุ่ม	2.94	3	.98	4.60	.03*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	16.19	76	.21		
	รวม	19.13	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในข้อ 1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด และในข้อ 2. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่ยังคงจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ พบว่ามีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 21-22

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด

ระยะเวลา	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
การทำงาน				
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.130	.130	.045*
1 ปี - 5 ปี	-	-	.121	.116
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.165
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 2. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ

ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.265	.190	.143
1 ปี - 5 ปี	-	-	.031*	.211
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.129
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานระหว่าง 1 ปี – 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี - 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 2. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	5.12	3	1.71	4.82	.06
	ภายในกลุ่ม	26.88	76	.35		
	รวม	32.00	79			
2. ท่านไม่มีความกังวลว่า จะถูกให้ออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.52	3	3.17	4.07	.08
	ภายในกลุ่ม	59.28	76	.78		
	รวม	68.80	79			

3. ท่านยอมรับความ	ระหว่างกลุ่ม	4.33	3	1.44	4.64	.07
คิดเห็นและนโยบายที่	ภายในกลุ่ม	23.67	76	.31		
องค์กรกำหนด	รวม	28.00	79			
4. ผลงานที่ท่านทำได้มัก	ระหว่างกลุ่ม	2.72	3	.91	1.81	.05
สูงกว่าเป้าหมายที่องค์กร	ภายในกลุ่ม	38.08	76	.50		
กำหนด	รวม	40.80	79			
5. ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่	ระหว่างกลุ่ม	8.60	3	2.87	6.38	.04*
ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	ภายในกลุ่ม	34.15	76	.45		
	รวม	42.75	79			
6. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ของ	ระหว่างกลุ่ม	7.40	3	2.47	7.17	.06
องค์กรมีความเป็นมือ	ภายในกลุ่ม	26.15	76	.34		
อาชีพเป็นที่ยอมรับของ	รวม	33.55	79			
สังคม						
7. ท่านมีความรู้สึกว่	ระหว่างกลุ่ม	3.78	3	1.26	3.50	.06
เป้าหมายของท่านและ	ภายในกลุ่ม	27.42	76	.36		
องค์กรเหมือนกัน	รวม	31.20	79			
	ระหว่างกลุ่ม	4.76	3	1.59	5.49	.04*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	21.95	76	.29		
	รวม	26.71	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน พบว่ามีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ในข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร

ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี - 5 ปี	5 ปี - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 1 ปี	-	.130	.190	.085*
1 ปี - 5 ปี	-	-	.075	.212
5 ปี - 10 ปี	-	-	-	.189
10 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ในข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	sig.
1. ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.64	3	.55	2.97	.00*
	ภายในกลุ่ม	13.95	76	.18		
	รวม	15.59	79			
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.08	3	2.03	6.30	.04*
	ภายในกลุ่ม	24.44	76	.32		
	รวม	30.52	79			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.77	3	1.26	6.21	.00*
	ภายในกลุ่ม	15.37	76	.20		
	รวม	19.13	79			

4. ด้านความเชื่อมั่นการ	ระหว่างกลุ่ม	4.89	3	1.63	5.68	.02*
ยอมรับค่านิยมและ	ภายในกลุ่ม	21.82	76	.29		
วัตถุประสงค์เป้าหมาย	รวม	26.71	79			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3.87	3	1.29	6.45	.03*
	ภายในกลุ่ม	15.21	76	.20		
	รวม	19.08	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 26-37

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัย เทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร จำแนกตามตำแหน่ง งาน

ด้านความเต็มใจอุทิศตน ให้กับองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ท่านปฏิบัติงานใน หน้าที่ด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	.51	2.08	.11
	ภายในกลุ่ม	18.44	76	.24		
	รวม	19.95	79			
2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะ ลงแรงเพื่อความก้าวหน้า ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.87	3	.29	1.16	.01*
	ภายในกลุ่ม	19.08	76	.25		
	รวม	19.95	79			
3. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อ ให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลา เลิกงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.61	3	.87	3.38	.06
	ภายในกลุ่ม	19.59	76	.26		
	รวม	22.20	79			

4. เมื่อมีความจำเป็น	ระหว่างกลุ่ม	3.66	3	1.22	3.29	.07
เร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตน	ภายในกลุ่ม	28.14	76	.37		
เสียสละเวลาส่วนตัว	รวม	31.80	79			
เพื่อที่จะทำงานให้แก่ หน่วยงานของท่านแม้ว่า จะเป็นวันหยุด						
5. ท่านมีความรู้สึกดีที่จะ	ระหว่างกลุ่ม	5.58	3	1.86	6.43	.06
ทำงานอื่นที่ได้รับ	ภายในกลุ่ม	21.97	76	.29		
มอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็น	รวม	27.55	79			
งานที่ไม่ได้อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน						
6. ท่านมีความ	ระหว่างกลุ่ม	1.39	3	.46	1.18	.12
กระตือรือร้นอยาก	ภายในกลุ่ม	29.81	76	.39		
ปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่	รวม	31.20	79			
หวังผลตอบแทน						
7. ท่านภูมิใจที่จะทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.51	3	.17	.30	.05
อยู่กับองค์กรด้วยความ	ภายในกลุ่ม	43.04	76	.57		
เต็มใจอุทิศตนให้กับ	รวม	43.55	79			
องค์กร						
	ระหว่างกลุ่ม	1.64	3	.55	2.97	.04*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	13.95	76	.18		
	รวม	15.59	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อ 2 ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในข้อ 1 ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร

ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	บุคลากรทาง ศึกษา	หัวหน้า สำนักงาน	ผู้บริหาร
ครูผู้สอน	-	.113	.382	.088
บุคลากรทางศึกษา	-	-	.321	.161*
หัวหน้าสำนักงาน	-	-	-	.118
ผู้บริหาร	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ในข้อ 1 ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร พบว่า บุคลากรทางศึกษา กับผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการมีส่วนร่วมเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในเรื่องการ ปฏิบัติงานได้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	9.43 46.53 55.95	3 76 79	3.14 .61	5.13	.06
2. ท่านสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	6.86 32.34 39.20	3 76 79	2.29 .43	5.37	.09
3. ท่านคิดอยู่เสมอว่า ความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.25 31.30 35.55	3 76 79	1.42 .41	3.44	.00*

4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ระหว่างกลุ่ม	8.91	3	2.97	4.98	.06
	ภายในกลุ่ม	45.29	76	.60		
	รวม	54.20	79			
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.46	3	2.49	3.55	.05
	ภายในกลุ่ม	53.29	76	.70		
	รวม	60.75	79			
6. ท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับการชักจูงองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.20	3	1.07	3.38	.07
	ภายในกลุ่ม	24.00	76	.32		
	รวม	27.20	79			
7. ท่านมีโอกาสในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.94	3	2.98	6.32	.06
	ภายในกลุ่ม	35.86	76	.47		
	รวม	44.80	79			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	6.08	3	2.03	6.30	.03*
	ภายในกลุ่ม	24.44	76	.32		
	รวม	30.52	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าในข้อ 3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือความสำเร็จสูงสุดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในข้อ 1 ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร

ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	บุคลากรทาง ศึกษา	หัวหน้า สำนักงาน	ผู้บริหาร
ครูผู้สอน	-	.118	.121*	.112
บุคลากรทางศึกษา	-	-	.145	.133
หัวหน้าสำนักงาน	-	-	-	.122
ผู้บริหาร	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงาน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ในข้อ 3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด พบว่า ครูผู้สอน กับหัวหน้าสำนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านสามารถไป ปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่ องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.72 26.83 31.55	3 76 79	1.57 .35	4.46	.01*
2. ท่านสามารถร่วม กิจกรรมทุกครั้งที่องค์กร จัดขึ้นด้วยความเต็มใจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.91 21.29 22.20	3 76 79	.30 .28	1.08	.06

3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับ	ระหว่างกลุ่ม	3.63	3	1.21	3.77	.05
องค์กรท่านพร้อมที่จะให้	ภายในกลุ่ม	24.37	76	.32		
ความร่วมมือเสมอ	รวม	28.00	79			
4. องค์กรมีความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	12.95	3	4.32	10.58	.05
ที่สุดสำหรับท่าน	ภายในกลุ่ม	31.00	76	.41		
	รวม	43.95	79			
5. การที่ท่านมีความเชื่อว่า	ระหว่างกลุ่ม	5.23	3	1.74	4.31	.07
ความจริงรักภักดีต่อองค์กร	ภายในกลุ่ม	30.77	76	.41		
เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้	รวม	36.00	79			
อยากอยู่กับองค์กรต่อไป						
6. เมื่อท่านต้องปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.04	3	1.01	2.39	.06
ตามนโยบายในการ	ภายในกลุ่ม	32.16	76	.42		
ดำเนินงานขององค์กรจะ	รวม	35.20	79			
ปฏิบัติงานด้วยความ						
จงรักภักดี						
7. ท่านมีความห่วงใยต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2.36	3	.79	2.82	.00*
อนาคตขององค์กรว่าจะ	ภายในกลุ่ม	21.19	76	.28		
เปลี่ยนแปลงไปในทิศทาง	รวม	23.55	79			
ใด						
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	3.77	3	1.26	6.21	.04*
	ภายในกลุ่ม	15.37	76	.20		
	รวม	19.13	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ในข้อ 1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กร และในข้อ 7 ท่าน

มีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กร

ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	บุคลากรทาง ศึกษา	หัวหน้า สำนักงาน	ผู้บริหาร
ครูผู้สอน	-	.111	.176	.038
บุคลากรทางศึกษา	-	-	.124*	.123
หัวหน้าสำนักงาน	-	-	-	.227
ผู้บริหาร	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 1.ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กร พบว่า บุคลากรทางการศึกษากับหัวหน้าสำนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ และในข้อ7 ท่านมีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด

ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	บุคลากรทาง ศึกษา	หัวหน้า สำนักงาน	ผู้บริหาร
ครูผู้สอน	-	.118	.136	.021
บุคลากรทางศึกษา	-	-	.125	.131*
หัวหน้าสำนักงาน	-	-	-	.242
ผู้บริหาร	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 7 ท่านมีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด พบว่า บุคลากรทางการศึกษากับผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	8.10	3	2.70	8.59	.00*
	ภายในกลุ่ม	23.90	76	.31		
	รวม	32.00	79			
2. ท่านไม่มีความกังวลว่า จะถูกให้ออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.76	3	1.92	2.32	.08
	ภายในกลุ่ม	63.04	76	.83		
	รวม	68.80	79			
3. ท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	2.09	3	.70	2.05	.12
	ภายในกลุ่ม	25.91	76	.34		
	รวม	28.00	79			
4. ผลงานที่ท่านทำได้มัก สูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด	ระหว่างกลุ่ม	7.51	3	2.50	5.71	.00*
	ภายในกลุ่ม	33.29	76	.44		
	รวม	40.80	79			

5. ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่	ระหว่างกลุ่ม	6.07	3	2.02	4.20	.01*
ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร	ภายในกลุ่ม	36.68	76	.48		
	รวม	42.75	79			
6. ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ของ	ระหว่างกลุ่ม	4.38	3	1.46	3.81	.05
องค์กรมีความเป็นมือ	ภายในกลุ่ม	29.17	76	.38		
อาชีพเป็นที่ยอมรับของ	รวม	33.55	79			
สังคม						
7. ท่านมีความรู้สึกว่า	ระหว่างกลุ่ม	7.30	3	2.43	7.74	.06
เป้าหมายของท่านและ	ภายในกลุ่ม	23.90	76	.31		
องค์กรเหมือนกัน	รวม	31.20	79			
	ระหว่างกลุ่ม	4.89	3	1.63	5.68	.04*
รวมเฉลี่ย	ภายในกลุ่ม	21.82	76	.29		
	รวม	26.71	79			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณารายด้าน ในข้อ 1 ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง ข้อ 4 ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test มีผลการทดสอบปรากฏ ดังตารางที่

34 - 36

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 1 ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง

ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	บุคลากรทาง ศึกษา	หัวหน้า สำนักงาน	ผู้บริหาร
ครูผู้สอน	-	.112	.186	.054
บุคลากรทางศึกษา	-	-	.114*	.121
หัวหน้าสำนักงาน	-	-	-	.218
ผู้บริหาร	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 1 ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง พบว่า บุคลากรทางการศึกษากับหัวหน้าสำนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 4 ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	บุคลากรทาง ศึกษา	หัวหน้า สำนักงาน	ผู้บริหาร
ครูผู้สอน	-	.103*	.136	.074
บุคลากรทางศึกษา	-	-	.112	.152
หัวหน้าสำนักงาน	-	-	-	.232
ผู้บริหาร	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 4 ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดพบว่า ครูผู้สอนกับบุคลากรทางการศึกษา มีผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบการทดสอบรายคู่ภายหลังด้วยวิธี Scheffe' Test สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร

ตำแหน่งงาน	ครูผู้สอน	บุคลากรทาง ศึกษา	หัวหน้า สำนักงาน	ผู้บริหาร
ครูผู้สอน	-	.117	.122*	.032
บุคลากรทางศึกษา	-	-	.132	.192
หัวหน้าสำนักงาน	-	-	-	.102
ผู้บริหาร	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร พบว่า ครูผู้สอนกับหัวหน้างาน มีผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและแสดงผลการศึกษาโดยใช้ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 80 ชุด และข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และแปลผลโดยการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.50 เป็นเพศชาย 38 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป ในจำนวนเท่ากันคือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 เท่ากัน รองลงมาคือ 1 ปี – 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5 มีตำแหน่งงานครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาคือ บุคลากรทางการศึกษา 12 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) และด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) ตามลำดับ สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และด้านท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$) รองลงมา คือ ด้านท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) ด้านท่านมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) ด้านเมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) ด้านท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรด้วย

ความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$)

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมา คือ ด้านท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) ด้านท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) ด้านท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.28$) ด้านท่านมีโอกาสนในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) ด้านท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$)

2.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) รองลงมา คือ ด้านท่านมีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) ด้านเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับองค์กรท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเสมอ และด้านการที่ท่านมีความเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้อยากอยู่กับองค์กรต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) ด้านท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) ด้านเมื่อท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรจะปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านองค์กรมีความสำคัญที่สุดสำหรับท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$)

2.4 ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง และด้านท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$) รองลงมา คือ ด้านท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) ด้านท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) ด้านท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับ

ระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) และน้อยที่สุด คือ ด้านท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน และด้านผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีผลการวิเคราะห์ รายด้าน ดังนี้

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร มีผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน พบว่า ในข้อ 3 ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และในข้อ 6 ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และด้านความจงรักภักดี มีผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีความผูกพัน มีความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร มีผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อ 2 ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ข้อ 3 ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน และข้อ 4 เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่าครูและบุคลากร ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ข้อ 2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 30-39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 3 ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และที่มีอายุ

งานต่ำกว่า 5 ปี - 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 4. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่าน แม้ว่าจะเป็นวันหยุด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพัน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด ข้อ4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่าครูและบุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี - 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 3 ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่า ครูและบุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 1 ปี - 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพัน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในข้อ 1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด และในข้อ 2. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่ต้องการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ พบว่ามีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่าครูและบุคลากร ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และที่มีอายุงานระหว่าง 1 ปี - 10 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 5 ปี - 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร ในข้อ 2. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่ต้องการจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย มีผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน พบว่ามีความผูกพัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่าครูและบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี กับที่มีอายุงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป ด้าน

ความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ในข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปผลเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่าครูและบุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณารายด้านพบว่า ในข้อ 2 ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่าครูและบุคลากร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ในข้อ 1 ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร พบว่า บุคลากรทางการศึกษา กับผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าในข้อ 3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่าครูและบุคลากร ที่มีตำแหน่งงาน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ในข้อ 3. ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด พบว่า ครูผู้สอน กับ หัวหน้าสำนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน ในข้อ 1 ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กร และในข้อ 7 ท่านมีความหวังในอนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี ด้วยวิธี Scheffe' Test พบว่า ครูและบุคลากร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 1.ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กร พบว่า บุคลากรทางการศึกษากับหัวหน้าสำนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ครูและบุคลากร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ในข้อ 7 ท่านมีความหวังในอนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด พบว่า บุคลากรทางการศึกษากับผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพิจารณาารายด้าน ในข้อ 1 ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง ข้อ 4 ผลงานที่ท่านทำได้มีสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และข้อ 5 ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ หุ่เมทีจะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาลัย รวมถึงยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน และมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ดังที่ สเตียร์ส (Steers. 1977,46) ได้กล่าวถึงของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้ จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความคิดในเชิงบวกคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด ดังที่ ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, 97) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ไว้ว่าพนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา และพนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อ

เป้าหมายขององค์การ จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูและบุคลากรร่วมกิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ มีความห่วงใยต่ออนาคตของวิทยาลัยว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด รวมถึงมีความเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้อยากอยู่กับวิทยาลัยต่อไป สอดคล้องกับ ภัสนิชา คล้ายสมาน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาในสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งหากครูและบุคลากรเกิดความสัมพันธ์กับของวิทยาลัย เกิดการลงทุนทางกายและสติปัญญาให้กับวิทยาลัยแล้ว จะทำให้ไม่อยากออกจากวิทยาลัยไป แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในรูปของค่าตอบแทน สถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่าก็ตาม

ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับภัสนิชา คล้ายสมาน (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก จากการที่ความผูกพันของครูและบุคลากรอยู่ในระดับมากนั้นเป็นเพราะมีความเชื่อมั่น ยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่วิทยาลัยกำหนด คำนึงถึงผลประโยชน์ของวิทยาลัยเป็นหลัก มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นทำงานกับวิทยาลัยต่อไป

ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พชร ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า อายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ วรณิดา สารีคำ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ภัชนิชา คล้ายสมาน (2551) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน และทัศนคติต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับ วรณิดา สารีคำ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีวิทยาเขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาเรื่อง สภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะที่จะนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กรมากที่สุด เนื่องจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจและความทุ่มเทพร้อมที่จะเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทนเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรเข้มแข็ง และมีความเจริญเติบโต ดังนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญในด้านนี้ โดยอาจจะมีการให้รางวัล การจัดงานเลี้ยงขอบคุณ หรือการมอบของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ในวันเกิด วันขึ้นบ้านใหม่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เป็นต้น

2. การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรน้อยที่สุด อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร ไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานหรือในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตและก้าวหน้า อาจจะจัดเป็นเวทีสัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ในสถาบันอื่นกับวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาสู่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

บรรณานุกรม

- เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ สค.ม. (การบริหารงานและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร
- ไพสิน ผ่องใส. (2536). **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชุติกัญจน์ เปาทุย. (2553). **ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช** (การค้นคว้า อีสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ จัดการภาครัฐและภาคเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- นันทนา ประกอบกิจ. 2538. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร** : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชฤดี รุ่ยใหม่. (2549). **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานและความผูกพันองค์กร : กรณีพนักงานอัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**. รายงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์ระนอง 2.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2537). " **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สี่"เอเสริม กรุงเทพฯ.
- พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรีธา. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา**.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภัสนิชา คล้ายสมาน. (2551). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. รายงานการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Modern Leaders (Weekend Program) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.มลิวัลย์ นันท์ (2548)
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด
- วรรณิดา สารีคำ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตสกลนคร**. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ, ปราณี ทองคำ และค้วน ขาวหนู. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ , 34(9), 74-89.
- สนทยา เรือนปัญญา. (2548). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ. (วท.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา สุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- สิริรัตน์ ภาโนมัย. (2544). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สุพานี ไทยเจริญ. (2550). ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง . วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุภาสินี วิเชียร . (2544). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529. ความผูกพันต่อองค์การ. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34) : 34-41.
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Angle, H. and Perry, J. (1981) An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Baron, R.A. & Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization*. 3rd ed. Boston : Allyn&Bacon. p.195
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in work Organization. *Administrative Science Quarterly*, (19), pp.533-543.
- Dessler, Gary 1997, *Human Resource Management*, New Jersey, Prentice Hall Inc, pp. 693-694
- Ellis, N. E. and Joslin, A. W. (1990). *Shared Governance and Responsibility : The Keystoleadership, Commitment and Vision in School Reform*. U.S. : Department of Educational Design and Management School of Education.
- Grusky, Oscar. "Career Mobility and Organizational Commitment" *Administrative Science Quarterly* 10 (December 1966) : 156, 488-503
- Herbiniak and Alutto (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment *Administrative Science Quarterly*, 17(4), p.556.
- Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), pp. 555
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Marsh, R.; & Mannari, H. (1997, May) Organizational Commitment and Turnover; A Pradition Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4); 57.

- Maslow, Abraham H. (1964). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row, pp. 121-122
- Mowday R., Porter L. and Steers R. 1982. *Employeeorganization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York, NY.
- Mowday, R. Steers R.M. & Porter, L. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York : Academy Prees, p. 27.
- Mowday ,Richard T., Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1982,June). "EmployeeOrganization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover," *Psychology Review*. 9(35) : p.34-41.
- Portee, Lymam W. and Others. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiantric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*. (59), p.604.
- Salancik, G. R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belife*. In *Psychological Foundations of Organizational Behavior* (2nd ed) (pp.202) Edited by Barry M.Staw. n.p.
- Sheldon, M. (1971). *an empirical analysis of organizational identification*. *Academy of Management Journal*, 14, pp. 149 – 226
- Sheldon, M.E. (1971). *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*. 16(2), p.143.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc., p.46.

ภาคผนวก ก :

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ชุดที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาสภาพความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร

วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านที่มีความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการศึกษาเฉพาะบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ดังนั้นผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น โดยมีข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

ข้อมูล ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการให้บริการ จำนวน 28 ข้อ ตามคุณลักษณะ ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|-----|
| 2.1 ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 2.2 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียว | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 2.3 ด้านความจงรักภักดี | จำนวน | 7 | ข้อ |
| 2.4 ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย | จำนวน | 7 | ข้อ |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ท่านคิดว่าเหมาะสมกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. ระยะเวลาการทำงาน ☐ 1) ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 2) 1 ปี – 5 ปี ☐ 3) 5 ปี – 10 ปี ☐ 4) 10 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่งงาน ☐ 1) ครูผู้สอน ☐ 2) บุคลากรทางการศึกษา ☐ 3) หัวหน้าสำนักงาน ☐ 3) ผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการให้บริการ จำนวน 28 ข้อ ตามคุณลักษณะ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิด				
	5	4	3	2	1
ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร					
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
2. ท่านมีความทุ่มเทที่จะลงแรงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
3. ท่านยินดีที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้จะเลยเวลาเลิกงาน					
4. เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วนท่านพร้อมอุทิศตนเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะทำงานให้แก่หน่วยงานของท่านแม้ว่าจะเป็นวันหยุด					
5. ท่านมีความรู้สึกดีที่จะทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
6. ท่านมีความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอโดยไม่หวังผลตอบแทน					
7. ท่านภูมิใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร					
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติงานได้					

2.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
3.ท่านคิดอยู่เสมอว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จสูงสุด					
4.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
5.งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
6.ท่านมีความยินดีในการมีส่วนร่วมกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ					
7.ท่านมีโอกาสนในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร					
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร					
1.ท่านสามารถไปปฏิบัติงานฝ่ายไหนก็ได้ที่องค์กรกำหนด					
2.ท่านสามารถร่วมกิจกรรมทุกครั้งที่องค์กรจัดขึ้นด้วยความเต็มใจ					
3.เมื่อท่านเกิดปัญหขึ้นกับองค์กรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเสมอ					
4.องค์กรมีความสำคัญที่สุดสำหรับท่าน					
5.การที่ท่านมีความเชื่อว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้ อยากอยู่กับองค์กรต่อไป					
6.เมื่อท่านต้องปฏิบัติงานตามนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรจะ ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี					
7.ท่านมีความห่วงในต่ออนาคตขององค์กรว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด					
ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย					
1. ท่านเชื่อมั่นเกี่ยวกับองค์กรที่มีความมั่นคง					
2.ท่านไม่มีความกังวลว่าจะถูกให้ออกจากงาน					
3.ท่านยอมรับความคิดเห็นและนโยบายที่องค์กรกำหนด					
4.ผลงานที่ท่านทำได้มักสูงกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด					
5.ท่านคิดว่าจะมีอนาคตที่ดีที่ได้ร่วมงานกับองค์กร					
6.ท่านคิดว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นมืออาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม					
7.ท่านมีความรู้สึกกว่าเป้าหมายของท่านและองค์กรเหมือนกัน					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ข้อมูลของท่าน มา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข :

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย

ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์	การบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก
ดร.รุ่งฤดี รัตน์ไชยศิลป์	การบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (บธ.ด.) สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ผู้ช่วยอธิการบดีสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.อินทิรา มุ่งเมือง	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยนอร์ท – เชียงใหม่ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการบริหารการศึกษา สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ดร.ธัชชัย จันทร์สา	การบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย รองประธานกรรมการบริษัท เอ็นเจ เอเซียอีคิวปเม้นท์ จำกัด
ดร.นันทศักดิ์ จันทร์สา	การบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ภาคผนวก ค :

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อนามสกุล	นางอรทัย ปานคำ
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 9 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1/11 ถ.ปากน้ำ ตำบลแม่ตำ อำเภอมือง จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน	7 ปี
ที่อยู่ทำงาน	วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก เลขที่ 222 หมู่ที่ 1 ถนนพหลโยธิน ตำบลบ้านต้า อำเภอมือง จังหวัดพะเยา รหัสไปรษณีย์ 56000
ประวัติการศึกษา	
2541	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โรงเรียนพะเยาพิทยาคม
2546	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) มหาวิทยาลัยนเรศวร
2561	ปริญญาโท (บธ.ม.) สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก