



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล
(เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล
(เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)



นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงร่างวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาใน
ยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

โดย นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทรวีวัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ปรีดา อัดวินิจตระการ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิชิตการค้า)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กนกรัตน์ พงษ์โพธากุล)

ชื่อ : นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์
ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนัก
บริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดีจิตล (เขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล)
สาขาวิชา : การพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิชิตการค้า
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิวุฒิ
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้าน
องค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน
และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
ครั้งนี้ได้แก่ ครูอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 365 คน โดยเครื่องมือที่
ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้ Independent Sample ด้วยค่า
t-test One-way Analysis of Variance ด้วยค่า F-test และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความ
ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัย
ด้านองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการ
วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดีจิตล อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 133 หน้า)

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร อาชีวศึกษาเอกชน ความพึงพอใจในงาน ยุคดีจิตล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Name : Miss Waraporn Khampirom

Thesis Title : The Factors Influencing Organizational Commitment of Vocational Teachers in the Private Vocational Education Administration in the Digital Era (Bangkok and Metropolitan Areas.)

Major Field : Industrial Business and Human Resource Development
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Thesis Advisor : Assistant Professor Dr. Thanyathip Pichitkarnkar

Co-Advisor : Assistant Professor Dr. Adisak Woraphiwut

Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aims to: (1) study the levels of job satisfaction factors, organizational factors, and organizational commitment among vocational teachers, and (2) examine the effects of job satisfaction and organizational factors on the organizational commitment of vocational teachers. The sample group in this study consisted of 365 vocational teachers in Bangkok and its metropolitan area. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. Hypothesis testing was conducted using the Independent Samples t-test, One-Way Analysis of Variance (F-test), and multiple regression analysis.

The research findings were as follows 1) Differences in age, educational level, and length of service were associated with statistically significant differences in organizational commitment. 2) The overall levels of job satisfaction, organizational factors, and organizational commitment were found to be at a high level. 3) The results of multiple regression analysis revealed that organizational factors and job satisfaction factors had a statistically significant effect on the organizational

commitment of vocational teachers under the Office of Private Vocational Education Commission in the digital era at the 0.05 level of statistical significance.

(Total 133 Pages)

Keywords : Commitment, Private Vocational Education, Job Satisfaction, Digital era



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี เนื่องจากการได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพ พิษิตการคำ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิรุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำข้อคิดเห็น ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.เยาวรักษ์ ภิรมย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์ ดร.วรรณ ตันประภัสร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี และดร. รุ่งกานต์ สุขลิ้ม ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือวิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพร้อมทั้งให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารวิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์ ครอบครัว บิดา มารดา และกัลยาณมิตร ที่คอยให้ การช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการเรียน ตลอดมา รวมถึงเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ เจ้าหน้าที่โครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจระดับบัณฑิตศึกษา ที่คอยให้คำแนะนำงานวิจัยสำเร็จลงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะ เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หรือองค์กรในการนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ ต่อไป และหากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับและขอภัยมา ณ ที่นี้

วรารณ คำภิรมย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.6 ประโยชน์ของการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	16
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร.....	22
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน.....	30
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	42
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
4.2 การวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในงาน	51
4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร	56
4.4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	60
4.5 การทดสอบสมมติฐาน	65
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	72
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผล	77
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก ก	89
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	90
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	91
ภาคผนวก ข	95
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ (IOC)	96
แบบสอบถามงานวิจัย	106
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	117
ประวัติผู้เขียน	133

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างปี 2564 - 2566	3
2-1 จำนวนสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ตามประเภทสถานศึกษา.....	31
2-2 จำนวนนักเรียน นักศึกษา ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศตามภูมิภาค	32
2-3 จำนวนครูอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ตามภูมิภาค	32
2-4 จำนวนการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างปี 2564 - 2566	33
4-1 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม	50
4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย ด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวม	51
4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	52
4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	53
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงาน ด้านภาระงาน	54
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวม	56
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านการบริหารจัดการองค์กร	56
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	58
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร	59
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	60
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน	62
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร	64
4-14 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ.....	65
4-15 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ.....	66
4-16 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ	66
4-17 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา.....	66
4-18 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
4-19 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน	67
4-20 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลา ในการทำงาน	68
4-21 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	68
4-22 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร	69
4-23 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน	70
4-24 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาผลประโยชน์แก่อ องค์กร	71
4-25 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์.....	72
4-26 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม.....	73
4-27 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	73
4-28 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน	73
4-29 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร	74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	42



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในแง่ของการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความภักดีของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว ความผูกพันที่แข็งแกร่งไม่เพียงช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน แต่ยังส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้องค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มักจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระดับสูง พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะทำงานด้วยความทุ่มเท มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Meyer and Allen, 1990)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันและความภักดีของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว องค์กรจึงจำเป็นต้องกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน รวมถึงปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจที่สำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร (วิลาวรรณ, 2549)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถใช้คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างแม่นยำ เมื่อคนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พวกเขาจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมั่นคงและความสม่ำเสมอในการทำงาน เช่น การมาทำงานตรงเวลา การไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผล และความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรเดิมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บุคลากรที่

มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะทำงานให้องค์กรเป็นระยะเวลานานขึ้น และพร้อมทุ่มเทศักยภาพของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (สัมฤทธิ์, 2546) ดังนั้น การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรที่มีความผูกพันสูงย่อมพร้อมทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (ธวัชชัย, 2544)

ปัจจุบันผู้ปกครองส่วนใหญ่มักเลือกส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนมากกว่าสถานศึกษาของรัฐ เนื่องจากต้องการให้เด็กได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาเอกชนมักจะอยู่ในระดับที่สูงกว่า ซึ่งเป็นผลมาจากความทุ่มเทของครูเอกชน อย่างไรก็ตาม รายได้ของครูในสถานศึกษาของรัฐมักจะสูงกว่าครูเอกชน จึงเป็นเหตุผลให้ครูในสถานศึกษาเอกชน “สมองไหล” เข้าสู่ระบบราชการ ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนเผชิญปัญหาการลาออกของครูอย่างต่อเนื่อง และต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนอยู่เสมอในแต่ละปีการศึกษา (ประภาศ, 2562) จากปัญหา “สมองไหล” ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายในการสรรหาครูใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของครูบ่อยครั้งนำมาซึ่งการสูญเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุน สถานศึกษาเอกชนต้องสูญเสียงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูเดิม และต้องลงทุนเพิ่มเติมในการฝึกอบรมครูใหม่ ประสบการณ์ของครูเดิม ความรู้และทักษะที่ครูสะสมไว้อย่อมหายไปเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร พฤติกรรมของครูใหม่ อาจมีความเสี่ยงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมของโรงเรียน ความต่อเนื่องของการเรียนการสอน การรับครูใหม่ที่ยังไม่มีความพร้อม หรือไม่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ อาจส่งผลให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพและเกิดความไม่ต่อเนื่องในแต่ละภาคการศึกษา (นิตา และ รุ่งชัชดาพร, 2561)

ในด้านของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะวิชาชีพและการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพไปสู่ตลาดแรงงานในประเทศ ก็กำลังประสบปัญหาการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชนที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทำให้สูญเสียครูที่มีคุณภาพไปมาก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาทักษะวิชาชีพ ปัญหานี้ได้รับการยืนยันจากสถิติการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ระหว่างปี 2564-2566

ตารางที่ 1-1 จำนวนการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ระหว่างปี 2564 - 2566

จังหวัด	จำนวนครูทั้งหมด			จำนวนครูลาออก		
	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
กรุงเทพมหานคร	2,276	2,065	1,917	376	481	482
สมุทรปราการ	135	135	135	43	34	45
นนทบุรี	377	331	335	86	129	117
ปทุมธานี	127	127	104	17	44	25
นครปฐม	96	86	87	30	8	11
สมุทรสาคร	-	-	-	-	-	-
รวม	3,011	2,744	2,578	552	696	680
คิดเป็นร้อยละ				18.33	25.36	26.37

ที่มา : ระบบงานทะเบียนวัดผลนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน

pvr.vec.go.th (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ส.ค. 67)

การลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชนเกิดจากหลายปัจจัย หนึ่งในนั้นคือระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำลง ซึ่งสามารถเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม การขาดการสนับสนุนในด้านการพัฒนาอาชีพ หรือการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่ทันสมัย โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน ซึ่งหากองค์กรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของครูและนักเรียนในยุคดิจิทัลได้ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจและความผูกพันต่อองค์กรลดลง (Meyer and Allen, 1990)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการลดอัตราการลาออกของครูอาชีวศึกษา เพราะมีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานในอนาคต หากสามารถรักษาคูครูที่มีความสามารถไว้ได้ ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนอาชีวศึกษา ทั้งนี้การสร้างความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ HRM ของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ควรให้ความสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดการลาออกของครู จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อร่วมมือกันหาทางปรับปรุงและพัฒนาแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และรักษาคูครูที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษา

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กรของครูอาชีวศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี กรอบเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน ในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยดังนี้

1.4.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (กรรณิการ์, 2548) ประกอบด้วย

1.4.1.1.1 เพศ

1.4.1.1.2 อายุ

1.4.1.1.3 ระดับการศึกษา

1.4.1.1.4 ระยะเวลาในการทำงาน

1.4.1.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (Herzberg, 1959) ประกอบด้วย

1.4.1.2.1 ด้านความก้าวหน้าในงาน

1.4.1.2.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.4.1.2.3 ด้านภาระงาน

1.4.1.3 ปัจจัยด้านองค์กร (Denison, 1990) ประกอบด้วย

1.4.1.3.1 ด้านการบริหารจัดการองค์กร

1.4.1.3.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4.1.3.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.4.1.4 ปัจจัยความผูกพันองค์กร (Allen and Meyer, 1990) ประกอบด้วย

1.4.1.4.1 ด้านการคงอยู่กับองค์กร

1.4.1.4.2 ด้านความทุ่มเทให้งาน

1.4.1.4.3 ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษา เอกชน (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) จำนวน 4,050 คน

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ด้วยค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 365 คน

1.4.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) มีดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่มีภารกิจในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนให้การเรียนการสอนตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

1.5.2 ครูอาชีวศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีหน้าที่ในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการอุทิศตนและรักษาประโยชน์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างยั่งยืน

1.5.3.1 การคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว โดยมีความมั่นคงในบทบาทหน้าที่และความมุ่งมั่นในการร่วมพัฒนาองค์กร

1.5.3.2 ความทุ่มเทให้งาน หมายถึง ความตั้งใจอย่างเต็มที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง

1.5.3.3 การรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร หมายถึง การดำเนินการที่ช่วยปกป้องและสนับสนุนความมั่นคงและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล การเงิน และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.5.4 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่พนักงานมีต่อเนื้อหางาน ตำแหน่งงาน หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงระดับที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในงาน ภาระงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.5.4.1 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การพัฒนาตนเองในสายอาชีพที่นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งหรือบทบาทที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น โดยเน้นความเจริญเติบโตทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.5.4.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน โบนัส หรือสิ่งตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ การพักร้อน และสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม

1.5.4.3 ภาระงาน หมายถึง ปริมาณงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งรวมถึงชั่วโมงการสอน งานพิเศษ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตน

1.5.5 องค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่มีการจัดระบบและโครงสร้างอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.5.5.1 การบริหารจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดการ และควบคุม กิจกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเน้นการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ สังคม และปัจจัยภายนอกที่มี ผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

1.5.5.3 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กร ถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งมีผลต่อวิธีการทำงาน การตัดสินใจ และการประสานงานภายในองค์กร

1.5.6 ยุคดิจิทัล หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบคอมพิวเตอร์ และ อุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันและการทำงาน ซึ่งส่งเสริมความสะดวกและ ประสิทธิภาพในด้านการสื่อสารและการบริหารจัดการข้อมูล

1.6 ประโยชน์ของการวิจัย

1.6.1 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์เพื่อช่วยลดอัตราการ ลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชน

1.6.2 สามารถนำผลศึกษาไปใช้ในการพัฒนาแนวทางและนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้ ตอบสนองต่อความต้องการของยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเพื่อให้ สอดคล้องกับเทคโนโลยีและการทำงานแบบดิจิทัล

1.6.3 สามารถนำผลศึกษาไปใช้ในการพัฒนาแนวทางและนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ ตอบสนองต่อการสร้าง Happy Workplace ที่เหมาะสมกับครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ปรมา (2539) ได้ให้คำนิยามประชากรศาสตร์ว่า เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะประชากรในด้านอายุ เพศ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเพศและอายุ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลกระทบสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดและการกระจายตัวของประชากร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกระบวนการเกิด การตาย และการย้ายถิ่น ฯลฯ โดยองค์ประกอบของประชากรศาสตร์สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. อายุ บุคคลในแต่ละช่วงอายุมีลักษณะทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น คนอายุน้อยมักมีมุมมองเชิงบวก ยึดมั่นในอุดมการณ์ และเปิดกว้างต่อความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่คนอายุมากมักมีแนวคิดอนุรักษ์นิยม และให้ความสำคัญกับความมั่นคง
2. เพศ เพศมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและการสื่อสารในสังคม เช่น เพศหญิงมักมีความเชี่ยวชาญด้านการสื่อสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมีแนวโน้มสร้างความสัมพันธ์ในเชิงปฏิบัติมากกว่า
3. การศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้เกิดความหลากหลายทางความคิด ทัศนคติ และค่านิยม โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงมักมีโลกทัศน์ที่กว้างและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลมากขึ้น

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านอาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม เช่น คนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีอาจมีความมั่นใจในตัวเองสูงและแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มากกว่า

ศิริวรรณ (2550) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ซึ่งเป็นเกณฑ์พื้นฐานที่ช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเป็นตัวแปรที่สามารถวัดได้ง่ายเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ

กรรณิการ์ (2548) อธิบายเพิ่มเติมว่า ในองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุการทำงาน (Age and Job Performance) โดยทั่วไป พบว่าผลงานของบุคคลมักลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์สูง ซึ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุงานมากมักมีแนวโน้มลาออกน้อย เนื่องจากมีโอกาสเปลี่ยนงานต่ำ อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีขึ้น ทั้งนี้ พนักงานที่มีอายุมากมักปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและมีอัตราการขาดงานต่ำกว่าพนักงานที่อายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหา แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ และการปรับตัวทางสังคมที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยด้านจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงมักมีแนวโน้มเห็นพ้องและปรับตัวเข้ากับความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่า ในขณะที่เพศชายมักมีแนวคิดเชิงรุกและมุ่งหวังความสำเร็จในอาชีพมากกว่า แม้ว่าผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของทั้งสองเพศจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พนักงานที่ยังไม่สมรสมักมีอัตราการขาดงานและการลาออกสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว ทั้งนี้ พนักงานที่แต่งงานแล้วมักมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

4. ความอาวุโสในการทำงาน (Tenure and Job Performance) พนักงานที่มีอายุงานมากมักมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานใหม่ อีกทั้งยังมีความพึงพอใจในงานมากกว่า เนื่องจากมีความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานที่สะสมมาเป็นระยะเวลานาน

สุนทรี (2553) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า บุคคลแต่ละคนนั้นมีลักษณะเฉพาะที่ต่างกันไป ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกที่บุคคลคนอื่นสามารถมองเห็นได้ และลักษณะภายในจิตใจ เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สังคมและศาสนา เป็นต้น ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนขึ้น อีกทั้งคนที่มีความรู้ทาง

ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างระหว่างเพศ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชาย ไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย ยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากบุคคลเหล่านั้นผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะในการใช้สื่อ ก็มีความแตกต่างกันซึ่งคนที่อายุมากกว่ามักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารเชิงสร้างสรรค์และมีสาระมากกว่า ในขณะที่คนที่อายุน้อยเน้นการใช้สื่อเพื่อความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนส่วนใหญ่มีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน คนที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและมีความสามารถในการเข้าใจสารได้ดี แต่ในทางกลับกันบุคคลเหล่านี้จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อยหรือต่ำ มักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ในการรับฟังข้อมูลข่าวสาร อีกทั้งหากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลามากก็มักจะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะมีการแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลแต่ละบุคคล มีอิทธิพลอย่างมากต่อปฏิกิริยาตอบรับของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะบุคคลแต่ละบุคคลนั้นมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน มีผลต่อการรับข่าวสารในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่มักจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

สอดคล้องกันกับ ศิริวรรณ (2550) กล่าวว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้อาชีพการศึกษา ซึ่งเกณฑ์ทางด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญ และสถิติที่สามารถวัดได้ของประชากร ที่ช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการตลาด รวมทั้งง่าย

ต่อการวัดผลมากกว่าตัวแปรอื่น เกณฑ์ทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ ประกอบไปด้วยตัวแปรที่สำคัญดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุ เป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาดเพื่อช่วยในการค้นหาความต้องการของตลาดส่วนเล็ก (Niche Market)

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งส่วนการตลาดเช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรชนิดนี้อย่างรอบครอบ เพราะในปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่สตรีทำงานและมีบทบาททางสังคมมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital Status) ในอดีตถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดโดยมาตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภค นักการตลาดมักจะให้ความสนใจในจำนวน และลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation) เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความสามารถในการซื้อ แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนการตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้ความสามารถในการจ่ายสินค้าของผู้บริโภคได้หรือไม่มีความสามารถ ในการจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้า ในขณะเดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเป็นเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต รสนิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้รายได้เป็นตัวแปรที่นักการตลาดใช้กันบ่อยมาก แต่นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยกเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่น ๆ เพื่อให้กำหนดตลาดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ปรารภ (2561) กล่าวว่า ช่วงอายุสามารถแบ่งได้เป็น 5 ช่วง คือ ช่วงวัยทารก วัยเด็ก ช่วงวัยรุ่น ช่วงวัยผู้ใหญ่ และช่วงวัยชรา แต่ละวัยนั้นจะมีความนึกคิด ความริเริ่มสภาพร่างกายที่แตกต่างกัน

รายได้ (Income) รายได้ของคนย่อมเป็นเครื่องกำหนดความต้องการตลอดจนความคิดเห็นของคนเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมของคน คนที่มีฐานะหรือรายได้สูงขึ้นจะใช้สื่อบริการมากขึ้นด้วย ซึ่งมักจะเป็นการใช้เพื่อแสวงหาข่าวสารสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในโอกาสต่อไป

ระดับการศึกษา (Education) คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน ในต่างยุค ในระบบการศึกษาที่ต่างกันในสาขาวิชาที่ต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิด รสนิยม ค่านิยม และความต้องการที่แตกต่างกันไป คนที่มีการศึกษาสูง หรือมีความรู้ดี จะได้เปรียบอย่างมากที่จะเป็นผู้รับสารที่ดี ทั้งนี้เพราะคนเหล่านี้มีความรู้กว้างขวางในหลายเรื่อง โดยทั่วไปคนที่มีการศึกษาสูงมักใช้สื่อบริการมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ คนที่มีการศึกษาสูงมักใช้สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ ในขณะที่คนที่มีการศึกษาต่ำมักใช้สื่อประเภทวิทยุ และโทรทัศน์

ประสบการณ์การทำงาน เป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับขึ้นอยู่กับฐานะ โอกาสที่ได้รับให้ได้รับการศึกษา ซึ่งเป็นความรู้ที่แต่ละคนได้ศึกษาเล่าเรียนมา เรียกว่า เป็นองค์ความรู้ในเบื้องต้นแต่ละคนอาจมีเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ เพราะความรู้ความสามารถของแต่ละคนที่ได้รับเนื่องมาจากความแตกต่างกันระหว่างความเป็นอยู่ของครอบครัว พ่อแม่ สภาพแวดล้อมทางสังคม จึงทำให้พื้นฐานของความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มีความแตกต่างกัน

จากแนวคิดนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานของคนที่มีลักษณะทางด้านประชากรแตกต่างกันมีพฤติกรรม อารมณ์ ค่านิยม ความรู้สึกนึกคิดที่ต่างกัน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ เนื่องจากเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นแตกต่างกันไปด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนางานนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงาน จะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรในเชิงบวก รวมถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

March and Manari (1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความตั้งใจของพนักงานในการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปในระยะยาว

Buchanan (1974) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Mowday, et al. (1979) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นมากกว่าความจงรักภักดีทั่วไป เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่แน่นแฟ้น ซึ่งผลักดันให้บุคคลอุทิศตนเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมุ่งมั่นสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้องค์กรเติบโต

Ghorbanhosseini (2012) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญสูง ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่อยู่ในองค์กรและเป็นกระบวนการที่บุคคลให้ความสนใจในความสำเร็จและการดำรงอยู่ขององค์กร

นอกจากนี้ Luthans (2011) กล่าวว่า ทักษะในการผูกพันของแต่ละบุคคลต่อองค์กรสามารถพิจารณาได้จากอายุ อายุงาน สายอาชีพ ภาวะผู้นำและการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ (Anindita and Emilia Seda, 2018)

อย่างไรก็ตาม Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และความผูกพันด้านต่อเนื่อง (Continuance Commitment)

1. ความผูกพันด้านอารมณ์ หมายถึง สายสัมพันธ์ทางอารมณ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร กล่าวคือ พนักงาน ตัดสินใจที่จะผูกพันและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการกระทำขององค์กรที่สามารถโน้มน้าวให้พนักงานอยู่ต่อได้ แม้ว่าจะมีโอกาสที่ดีกว่าและสถานที่ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า

3. ความผูกพันด้านต่อเนื่อง เป็นสถานการณ์ที่พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

Steers (1977) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรของตนว่ามีคุณค่า มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2. ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ การทุ่มเทให้กับงาน ด้วยกำลังกาย กำลังใจให้กับงานที่รับผิดชอบ เต็มใจที่ปฏิบัติงานเสียสละ และใช้ความพยายามเต็มที่ ในการปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความตั้งใจ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร คือ มีความเข้าใจและยินดีที่จะปฏิบัติตาม ค่านิยมขององค์กร มีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงาน

จากการระบุนัยความหมายดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ การยอมรับองค์การ ใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังมีความสำคัญอีก 3 ด้านและมีความสำคัญกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความทุ่มเทในงาน และด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร โดยมีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้

1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ปริญญ (2549) ได้ให้ความสำคัญของการตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรของ บุคลากรไว้ โดยถ้าองค์กรที่มีบุคลากรมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. บุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน จะมีความกระตือรือร้น มีความจงรักภักดี ตั้งใจทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งจะเกิดความเชื่อมโยงเข้ากับการตั้งเป้าหมายการสร้างกลยุทธ์ขององค์กร

2. เกิดความจงรักภักดีในกลุ่มพนักงาน ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูง ทำให้กลยุทธ์หรือความคิด ไม่รั่วไหลสู่คู่แข่งภายนอก

3. ส่งผลต่อการปรับปรุงองค์กร เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในองค์กรได้

4. มีอัตราของความเสียหายหรือความสูญเสียในด้านต่างลดน้อยลง

5. ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผลผลิต ในด้านปริมาณและด้านคุณภาพของงาน เมื่อผลงานออกมาดี ก็ยิ่งส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและยังช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขององค์กรเติบโตก้าวหน้า มีการพัฒนาแนวทางของการทำธุรกิจต่อไปได้ในอนาคต

อุทัย (2540) ได้ให้ความสำคัญของการคงอยู่ในงาน โดยองค์กรที่มีบุคลากรตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กร ส่งผลให้เกิดความสำคัญต่อองค์กรได้ ดังต่อไปนี้

1. เกิดการทำงานอย่างสามัคคี บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานร่วมกัน เนื่องจากมีแนวทางมีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใน องค์กรได้เป็นอย่างดี

2. มีความสำคัญต่อการช่วยเหลือให้เกิดการสร้าง กฎ ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เหมาะสมและถูกต้องในองค์กร เพื่อเกิดการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร

3. ส่งเสริมให้กลุ่มคนในองค์กรมีความรัก ความสามัคคีกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

4. เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเกิดแรงจูงใจในการสร้างหรือส่งเสริม ผลิตภัณฑ์ผลผลิต รวมถึงประสิทธิภาพของงานในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

5. ทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเชื่อมั่นต่อตนเอง เพื่อน ร่วมงานต่อองค์กร มีความจงรักภักดีในองค์กร มีความศรัทธาและความมุ่งมั่นในการพัฒนา ความสามารถของตนเองและองค์กรต่อไป

2. ดานความทุ่มเทในงาน

Kleinman (2004) กล่าวว่า ความทุ่มเทในงานหรือความมุ่งมั่นทำงานสู่เป้าหมาย (Goal-Directed Persistence) หมายถึง ความสามารถพากเพียรปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นทักษะและลักษณะนิสัยของบุคคลผู้ซึ่งเมื่อลงมือทำงานก็มีความตั้งใจจดจ่อต่อเนื่อง ไม่ว่าจะพบความเสี่ยงหรืออุปสรรคใด ๆ ยังพยายามแก้ไข ฝ่าฟัน หาทาง ออกจนมีความสำเร็จในงานนั้น

3. ด้านรักษาผลประโยชน์องค์กร

ปรีดา (2556) ให้ความหมายการรักษาผลประโยชน์องค์กรไว้ว่า การที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรแต่ละคนมีความพึงพอใจ มีความรู้สึกต้องการในการทำงานในสถานที่ทำงานนี้ต่อไปด้วยความเต็มใจไม่ถูกบีบบังคับไม่ว่าจะทางใดทางหนึ่ง และต้องการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมด ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ การคงอยู่กับองค์กร ความทุ่มเทในงาน และการรักษาผลประโยชน์องค์กร ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ยังต้องการปฏิบัติหน้าที่ในงานเดิม โดยมีความรู้สึกรักที่ที่จะทำงานกับองค์กร มีพฤติกรรมในการแสดงออกอย่างเหมาะสม และมีความเชื่อมั่นกับองค์กรและที่ไม่ได้มีปัจจัยการบีบบังคับหรือการต่อรองใด ๆ บุคลากรต้องการอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจและยังไม่มีแนวโน้มที่จะลาออกหรือมีความคิดที่จะลาออกจากการทำงานและต้องการทุ่มและรักษาผลประโยชน์ภายในองค์กรไว้อย่างสูงสุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายของความพึงพอใจในงานไว้มากมาย พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปรียาพร (2553) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อการทำงานในเชิงบวก ซึ่งเกิดจากความสุขที่ได้รับจากการทำงานและผลตอบแทน โดยความพึงพอใจนี้ส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีแรงจูงใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

Greenberg and Baron (1993) นิยามว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปฏิกิริยาตอบสนองทั้งทางความคิดและอารมณ์ในเชิงปริมาณต่อหน้าที่การงาน โดยมีองค์ประกอบที่อาจสอดคล้องหรือแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ ระดับความพึงพอใจมักมีแนวโน้มที่ตามประสบการณ์ในการทำงานและความคาดหวังของบุคคล

Steer and Porter (1997) ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจ หรือความรู้สึกในทางบวกที่บุคคลให้คุณค่าในงาน หรือประสบการณ์จากงาน” ความพึงพอใจจึงเป็นผลมาจากการรับรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับงานที่ทำ และได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ 2 แนวทาง คือ

1. ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองต่อสภาพการทำงาน ซึ่งคล้ายกับแนวคิดเรื่องทัศนคติ กล่าวคือ ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่สามารถประเมินได้จากพฤติกรรมและการแสดงออกของพนักงานในองค์กร

2. ความพึงพอใจในงานเกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังกับผลที่ได้รับ โดยเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนทั้งภายนอกและภายใน รางวัลภายนอก ได้แก่ รายได้และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง รางวัลภายใน ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจจากเพื่อนร่วมงานและคุณค่าของงานที่ทำ เมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับความคาดหวัง จะเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นทำงานต่อไป ในทางกลับกัน หากผลตอบแทนไม่ตรงกับความคาดหวัง บุคคลอาจเกิดความไม่พึงพอใจและมองหาทางเลือกอื่น เช่น การเปลี่ยนงาน หรือการให้ความสำคัญกับกิจกรรมอื่นในชีวิต

Luthans (1992) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นผลจากการรับรู้ของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก คือ

มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ

มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องาน เกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ

มิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในหลายด้าน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

Strauss and Sayless (1960) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ตาม หน่วยงานหรือองค์กร

Vickstrom (1971) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความสุข ความสบายที่ได้รับจากการทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานและทัศนคติที่ดีต่องาน

Evan (1971) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ เป็นระดับหรือขั้นของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มิต่อลักษณะต่าง ๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จันทร์เพ็ญ (2542) ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อประสบผลสำเร็จตาม ความคาดหวัง ความต้องการจากแรงจูงใจ

กิตติมา (2524) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและเขาได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

คณิต (2538) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นจะอุทิศเวลา แรงกาย

แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี คุณภาพ สิ่งจูงใจที่ใช้เป็น เครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการศึกษา รวบรวมและ สรุปของ มีดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ ผู้ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการ ประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการ ของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (Association Attractiveness) คือ ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับ ผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพันความพึงพอใจและสภาพการเป็นอยู่ร่วมกัน เป็นความ พึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกัน และมีความ มั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ศิริโสภาคย์ (2528) กล่าวถึง ทฤษฎีแสวงหาความพึงพอใจ ไว้ว่าบุคคลพอใจกระทำการใด ๆ ที่ ให้ความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำการที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความลำบาก อาจแบ่งประเภท ความพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท คือ

1. ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological Hedonism) เป็นทฤษฎีของความพอใจว่า มนุษย์โดยธรรมชาติแล้วต้องแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงจากความทุกข์ใด ๆ
2. ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistical Hedonism) เป็นทัศนะของความพอใจว่ามนุษย์ จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขจะต้องเป็น ธรรมชาติของ มนุษย์เสมอไป
3. ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical Hedonism) ทฤษฎีนี้ถือว่า มนุษย์แสวงหา ความสุขเพื่อผลประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และจะเป็นผู้ได้รับ ผลประโยชน์นี้ผู้หนึ่งด้วย

Shelly (1975) สรุปทฤษฎีความพึงพอใจไว้ว่าเป็นทฤษฎีว่าด้วย ความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทุกชนิดของมนุษย์จะต้องอยู่ในกลุ่ม ความรู้สึกทั้งสองแบบนี้ ความรู้สึกทางบวก คือ ความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบ ย้อนกลับ ทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีกจะเห็นได้ว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่ สลับซับซ้อนและความสุขนี้จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวก และความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของ ความรู้สึกทั้ง 3 นี้ เรียก ระบบความพึงพอใจโดยความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อมี ความรู้สึกทางบวก

มากกว่าความรู้สึกทางลบ ความพอใจสามารถแสดงออกมาในรูปของความรู้สึก ทางบวกแบบต่าง ๆ ได้ และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้อีก

แนวคิดความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม เกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถ มองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถ ตอบสนองความต้องการให้แก่ บุคคลได้ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของ ตัวบุคคล

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ

Herzberg (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยทฤษฎีดังกล่าวแบ่งปัจจัยออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายของงาน การแก้ปัญหา และการพัฒนาแนวทางการทำงาน เมื่อบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามที่คาดหวัง จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวอาจมาจากการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในองค์กร ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้รางวัล หรือการส่งเสริมให้บุคคลากรมีบทบาทที่สำคัญมากขึ้น การได้รับการยอมรับจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ เนื่องจากพนักงานต้องการเห็นว่งานที่ตนทำมีคุณค่าและได้รับการเห็นคุณค่าในสังคมการทำงาน

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความท้าทายและความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ เช่น งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ และงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของบุคคล การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถและความสนใจของตนเอง จะช่วยให้พวกเขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกถึงความหมายของงานที่ทำ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และมีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยให้บุคคลรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การที่พนักงานมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น มักส่งผลให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในบทบาทของตนและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรต่อไป

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการพัฒนาอาชีพ และการเพิ่มพูนทักษะผ่านการฝึกอบรม ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง การพัฒนาสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล เนื่องจากพนักงานต้องการเห็นความเติบโตและโอกาสในอนาคตของตนในองค์กรที่ทำงานอยู่

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงแนวทางการสื่อสารและการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน องค์กรที่มีนโยบายบริหารงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

2.2 ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการตัดสินใจ และการสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ การมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจและสนับสนุนพนักงานอย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationships) หมายถึง ความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารที่ดี จะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน

2.4 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมถึงสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการที่มีคุณค่าและสมควรได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม

2.5 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นใจของพนักงานในความยั่งยืนของตำแหน่งงานและองค์กร ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของพนักงานมักจะสามารถรักษานักงานไว้ได้ดีขึ้น

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น ความปลอดภัย สถานที่ทำงานที่เหมาะสม และอุปกรณ์ที่เพียงพอ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว หรือครอบครัว ทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

2.8 สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง อาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.3.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในงาน

วัชร (2563) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากร มีความก้าวหน้ามีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ผลงาน ความรู้ความสามารถ และมีการ สนับสนุนส่งเสริม ให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พัฒนาทักษะ ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่

ภัทรพร (2561) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้นตลอดจนมีโอกาส ได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ฐานะรัตน์ (2561) กล่าวไว้ว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ อายุการทำงานและผลงานที่สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม ต่อการ ดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร/ค่าช่วยเหลือ บุตร/ เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพ และเงินรางวัลค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ซึ่งมีการพิจารณา เป็นไปตามระเบียบ และกฎเกณฑ์

วัชร (2563) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความรู้สึกรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงานรวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

3) ด้านภาระงาน

วัชร (2559) กล่าวไว้ว่า ภาระงานคือลักษณะของการปฏิบัติงานตรงต่อตำแหน่งและความ ถนัดของพนักงาน มีความสำคัญ ขั้นตอนการทำงาน การแก้ไขปัญหา การมีอิสระ ในการตัดสินใจ และ ปริมาณที่เหมาะสม

จินตนา (2559) กล่าวไว้ว่า ภาระงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและปฏิบัติ ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำงานที่น่าสนใจและถนัด ส่งผลให้เกิดความ พึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านภาระงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

2.4.1 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร

การจัดการองค์กรถือเป็นรากฐานของความสำเร็จสำหรับธุรกิจ องค์กรไม่แสวงหากำไร หน่วยงานของรัฐ และแม้แต่กลุ่มชุมชนขนาดเล็ก การจัดการองค์กรทำหน้าที่เป็นเข็มทิศที่ชี้นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยนำเสนอแนวทางที่มีโครงสร้างสำหรับการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ในโลกที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน การเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่รุนแรง การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เป็นข้อได้เปรียบแต่ยังเป็นสิ่งจำเป็น จึงทำให้การจัดการองค์กรหลักการพื้นฐานและความสำคัญในการบรรลุความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและความสำเร็จเชิงกลยุทธ์เป็นอย่างมาก โดยมีหลักการสำคัญ ดังนี้ (David, 2014)

1. การจัดแนวทางเป้าหมาย การจัดการองค์กรช่วยให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนตั้งแต่พนักงานระดับเริ่มต้นไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงเข้าใจและทำงานไปสู่เป้าหมายทางธุรกิจร่วมกัน นอกจากนี้ยังจัดแนวทางเป้าหมายของแต่ละบุคคลและทีมให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของบริษัท
2. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้จัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นแรงงาน การเงิน เวลา หรือเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยป้องกันการสูญเสียและเพิ่มผลผลิตให้สูงสุด
3. เพิ่มผลผลิต ระบบการจัดการที่มีโครงสร้างที่ดีจะสร้างกรอบงานที่ชัดเจนสำหรับกระบวนการทำงาน ส่งผลให้เพิ่มผลผลิตในทุกระดับขององค์กร
4. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เกี่ยวข้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ช่วยให้บริษัทปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและคงความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว
5. การตัดสินใจ นำเสนอแนวทางที่มีโครงสร้างสำหรับการตัดสินใจ ช่วยให้ความมั่นใจว่าการเลือกต่าง ๆ สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงานแนวหน้าที่ต้องตัดสินใจเชิงกลยุทธ์หรือผู้นำระดับสูงที่ต้องตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ก็ตาม
6. การพัฒนาความเป็นผู้นำ แนวทางการบริหารจัดการระบุและส่งเสริมความสามารถในการเป็นผู้นำภายในองค์กร ช่วยให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในทุกระดับตั้งแต่หัวหน้าทีมไปจนถึงผู้บริหาร

7. การควบคุมคุณภาพ ดำเนินการและติดตามมาตรการควบคุมคุณภาพเพื่อให้มั่นใจถึงความสม่ำเสมอและความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือบริการ

8. การมีส่วนร่วมของพนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วมและความมุ่งมั่น ทำให้แน่ใจว่าพนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในงานของตน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารขององค์กรจะประเมินผลงานของแต่ละบุคคล และทีมงานผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลัก (KPI) จากนั้นจึงใช้ข้อมูลนี้เพื่อกำหนดความคาดหวังและปรับปรุงผลลัพธ์

10. การแก้ไขข้อขัดแย้ง ฝ่ายบริหารมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขข้อขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในทุกระดับขององค์กร โดยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านั้นลุกลามและส่งผลกระทบต่อผลผลิต

11. การจัดการการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งสำคัญในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในปัจจุบัน การจัดการธุรกิจขององค์กรช่วยให้พนักงานทุกระดับเข้าใจยอมรับ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างราบรื่น

12. การสื่อสาร แนวทางปฏิบัติการจัดการที่มีประสิทธิผลส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใสภายในองค์กร อำนาจความสะดวกในการไหลของข้อมูลระหว่างระดับและแผนกต่าง ๆ

13. การจัดการความเสี่ยง ฝ่ายบริหารระบุ ประเมิน และบรรเทาความเสี่ยง ทำให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถจัดการกับความท้าทายที่ไม่คาดคิดได้พร้อมลดผลกระทบให้เหลือน้อยที่สุด

14. นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ การบริหารจัดการธุรกิจขององค์กรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถเสนอไอเดียใหม่ๆ ได้ไม่ว่าจะมีบทบาทอะไรก็ตาม

15. ความยั่งยืนและการเติบโต เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรช่วยในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ติดตามความคืบหน้า และปรับเปลี่ยนเพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จในระยะยาว

16. เสถียรภาพทางการเงิน แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้มีเสถียรภาพทางการเงินด้วยการจัดการงบประมาณ ควบคุมค่าใช้จ่าย และเพิ่มช่องทางรายได้ให้เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อเป้าหมายทางธุรกิจ

17. ความพึงพอใจของลูกค้า ฝ่ายบริหารให้แน่ใจว่าพนักงานทุกระดับมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการของลูกค้าและส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ นำไปสู่ความพึงพอใจสูงของลูกค้า

18. การปฏิบัติตามจริยธรรม ช่วยให้นั่นใจว่าพนักงานทุกคนเข้าใจและยึดมั่นตามมาตรฐานจริยธรรมและข้อกำหนดทางกฎหมายในบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อรักษาชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัท

นอกจากนี้ Wagner and Hollenbeck (1995) ยังกล่าวถึง หลักการบริหารจัดการองค์กรไว้ว่า การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดถือหลักการสำคัญหลายประการ หลักการเหล่านี้เป็นแนวทางให้ผู้จัดการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและกลมกลืน ดังนี้

1. การแบ่งงาน การแบ่งงานให้เฉพาะเจาะจงจะช่วยเพิ่มผลผลิตโดยทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อแบ่งงานตามงานและทักษะเฉพาะ พนักงานก็จะเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ของตนมากขึ้น ส่งผลให้มีผลผลิตและคุณภาพงานสูงขึ้น

2. อำนาจและความรับผิดชอบ อำนาจหมายถึงสิทธิของผู้จัดการในการออกคำสั่งและคาดหวังว่าคำสั่งเหล่านั้นจะได้รับการเชื่อฟัง ความรับผิดชอบหมายถึงการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อำนาจและความรับผิดชอบต้องสมดุล ผู้จัดการต้องมีอำนาจในการตัดสินใจแต่ยังต้องรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจเหล่านั้นด้วย

3. วินัย วินัยเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินงานขององค์กรอย่างราบรื่น วินัยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับขององค์กรและเคารพข้อตกลงที่ทำขึ้นระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน วินัยช่วยทำให้เกิดความเป็นระเบียบและปฏิบัติตามซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ความสามัคคีแห่งการบังคับบัญชา พนักงานแต่ละคนควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หลักการนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความสับสน ความขัดแย้ง และการทับซ้อนของอำนาจ อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนและการรับผิดชอบ

5. ความสามัคคีแห่งทิศทาง ควรมีหัวหน้าและแผนเดียวสำหรับกลุ่มกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน หลักการนี้จะช่วยให้นั่นใจว่าความพยายามและทรัพยากรจะมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดความสอดคล้องและประสานงานกัน

6. การอยู่ใต้บังคับบัญชาของผลประโยชน์ส่วนบุคคลต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ผลประโยชน์ของพนักงานหรือกลุ่มคนใดกลุ่มหนึ่งไม่ควรมีความสำคัญเหนือผลประโยชน์ขององค์กรโดยรวม หลักการนี้จะช่วยให้นั่นใจได้ว่าวาระส่วนตัวจะไม่รบกวนวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร

7. ค่าตอบแทน พนักงานควรได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสำหรับงานที่ทำ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจะส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลงานและความภาคภูมิใจที่สูงขึ้น

8. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง หมายถึงระดับที่การตัดสินใจจะรวมศูนย์อยู่ที่จุดเดียวในองค์กร การกระจายอำนาจ หมายถึงการกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปทั่วทั้งองค์กร สิ่งสำคัญคือการค้นหาสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางและการกระจายอำนาจเพื่อให้มั่นใจถึงประสิทธิภาพและการตอบสนอง

9. โซสเกลาร์ หลักการนี้หมายถึงสายการบังคับบัญชาหรือสายอำนาจที่เคลื่อนจากตำแหน่งสูงสุดขององค์กรไปยังตำแหน่งต่ำสุด สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนจะช่วยให้การสื่อสารดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีเส้นทางที่ชัดเจนสำหรับการตัดสินใจ

10. การสั่งซื้อสินค้า ผู้คนและวัสดุควรอยู่ถูกที่และถูกเวลา การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมถือเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดระเบียบองค์กรช่วยลดความเสี่ยงและทำให้เวิร์กโฟลว์ราบรื่น

11. ความเสมอภาค ผู้จัดการควรมีความกรุณาและยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความเสมอภาคส่งเสริมความภักดีและความทุ่มเทในหมู่พนักงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้

12. ความมั่นคงของวาระการดำรงตำแหน่งของบุคลากร การลาออกของพนักงานจำนวนมากนั้นไม่มีประสิทธิภาพและสิ้นเปลือง ความมั่นคงในกำลังคนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาและความต่อเนื่องขององค์กร ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

13. ความคิดริเริ่ม พนักงานควรได้รับการสนับสนุนให้ริเริ่มและมีความคิดสร้างสรรค์ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอไอเดียและรับผิดชอบงานของตนเองจะช่วยส่งเสริมนวัตกรรมและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวม

14. การส่งเสริมจิตวิญญาณของทีม จะสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กร การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิผลและเป็นบวกมากขึ้น

ดังนั้นจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดการองค์กรคือ แนวทางปฏิบัติในการวางแผน ประสานงาน และดูแลทรัพยากร กระบวนการ และบุคลากรภายในองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะ ครอบคลุมหน้าที่ต่าง ๆ มากมาย เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ ความเป็นผู้นำ และการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งทั้งหมดล้วนมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพ ผลผลิต และประสิทธิภาพโดยรวมให้เหมาะสมที่สุด เป้าหมายขององค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้กลายเป็นวินัยที่ขาดไม่ได้ในการบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุกด้าน

2.4.2 แนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ละออง (2534) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบภายในองค์การที่อยู่รอบตัว บุคคลที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง ที่เพียงพอ สถานที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบ สะอาดปราศจากกลิ่นรบกวน หรือเสียงที่ทำให้เกิดความรำคาญ สภาพอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสม ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสม มีคุณภาพสะดวกแก่การใช้งานและเพียงพอกับความต้องการรวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการทำงาน เป็นสิ่งสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ การจัดวางไว้อย่างเป็นระเบียบจะช่วยลด ความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทำงานและผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ได้

1.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนภายในองค์การที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิด ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีที่บุคคลในองค์การมีต่อกันทั้งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มก็ได้ พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ มีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกันมีการตอบสนองและการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย รู้สึกว่า ได้รับการยอมรับจากสังคม ถ้าแสดงความคิดเห็นกล้าที่จะผลิตผลงานที่สร้างสรรค์ในการทำงานใหม่ ๆ ได้ นอกจากนั้นหน่วยงานยังให้การสนับสนุนในด้านการทำงานด้านวิชาการและกิจกรรม ทางสังคม มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตลอดจน ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเมื่อมีปัญหาอุปสรรค คนในหน่วยงานจะให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี มีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและให้โอกาสได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง พนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับกลับที่ทำให้เกิดแนวคิดและสามารถ นำมาพัฒนาปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีการชวนช่วยศึกษาและเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ มีความพึง

พอใจในการทำงานของตนเอง บรรยากาศการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรอยู่บนฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจกันและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศแบบประชาธิปไตยจะยึดหลักเกณฑ์ที่สมเหตุสมผล มีความเคารพเชื่อมั่นในเหตุผลและนำเหตุผลนั้นไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้า ทั้งในด้านความคิดสติปัญญา และการกระทำต่าง ๆ เป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันคิดร่วมกันสร้างผลิตผลของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นงนุช (2557) ได้ให้ความหมายและแบ่งสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานไว้ 2 ประเภท โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน ได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ให้ปฏิบัติและเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเองในบางครั้งอาจมีการตัดสินใจและต้องแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

1.2 ความมั่นคงหรือความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ โดยเป็นไปตามความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามเกณฑ์ขององค์กร

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อสื่อสารหรือการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ของบุคคลอันดีต่อกันมีผลทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี

1.4 ผลตอบแทนหรือสวัสดิการ

1.4.1 ผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึง ค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนทางอ้อม

1.4.2 ค่าตอบแทนทางตรง หมายถึง สิ่งตอบแทนที่จ่ายให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ตามนโยบายขององค์กร

1.4.3 ค่าตอบแทนทางอ้อม หมายถึง สิ่งตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงาน นอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรงและไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น สิทธิในการลาต่าง ๆ เงินทดแทนเงินชดเชย รถบริการรับ – ส่งพนักงาน เป็นต้น

1.4.4 สวัสดิการ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นสำหรับพนักงานที่ทำงานภายในองค์กร เพื่อให้ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสบายสำหรับการปฏิบัติงานโดยพนักงานเชื่อมั่นว่าอาชีพที่ทำอยู่เป็นที่ยั่งยืน การดำเนินชีวิตมีความมั่นคงหรือได้รับสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้ในทุกเดือน ทั้งนี้สวัสดิการเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วย สร้างขวัญ กำลังใจ และ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะทုံมทศควมรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีความกดดันและมีปัญหาในเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัวเข้ามาให้กังวล

1.5 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง บรรยากาศโดยรวมขององค์กรในด้านโตะทำงาน เพื่อนร่วมงานขาดความเกรงใจขาดความเป็นส่วนตัว รู้สึกอึดอัด มีเสียงดังรบกวนและรู้สึกไม่มีอิสระในการทำงานล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานได้ทั้งนั้น

1.6 โครงสร้างหรือนโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ให้มีไว้เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามเพื่อให้องค์กรเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและง่ายต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานภายในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมภายนอกในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อลักษณะโครงสร้างองค์กรและการทำงานของพนักงาน ดังนี้

2.1 ด้านสังคม ได้แก่ เนื่องจากประเทศไทยเกิดการชุมนุมประท้วงหลายครั้งและหลายแห่งคนไทยด้วยกันเองมีการแบ่งแยก แบ่งพรรค แบ่งพวก มีการต่อสู้ปะทะกันเกิดความเสียหายมากมาย แม้กระทั่งในองค์กรก็เช่นกัน อาจมีการกระทบกระทั่งกันจากการพูดคุย ในเรื่องการเมือง ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการคุยกันในหัวข้อที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความชอบไม่เหมือนกันส่งผลกระทบต่อที่ไม่ดีโดยตรงต่อการทำงานภายในองค์กร

2.2 ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ในองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเนื่องจากปัญหาการชุมนุมประท้วงทางการเมืองที่ใช้เวลายืดเยื้อเป็นเวลานาน ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ประเทศไทยขาดความน่าเชื่อถือ และทำให้เศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวตกต่ำ เนื่องจากชาวต่างชาติรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยไม่กล้าเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยจากผลกระทบนี้ทำให้บางองค์กรอาจมีการ แก้ปัญหาวิกฤตินี้ด้วยการลดพนักงานลงหรือลดเงินเดือนพนักงาน เป็นต้น เพื่อช่วยพยุง สถานการณ์ขององค์กรให้อยู่รอดต่อไปได้นั่นเอง ส่งผลให้สถานการณ์โดยรวมของสังคมไทยขาดเสถียรภาพ ความน่าเชื่อถือและนักลงทุนไม่กล้าเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

2.3 ด้านการเมือง ได้แก่ ในองค์กรที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่มีการชุมนุมประท้วงและมีการปิดเส้นทางการจราจรหลายจุดซึ่งในแต่ละครั้งใช้เวลาในการชุมนุมอย่างยาวนานมีการปิดเส้นทางการจราจรหลายจุด เกิดปัญหาในการติดต่องานไม่ได้เนื่องจากบริษัทสำคัญ ๆ หลายแห่งทำการปิดสำนักงานเนื่องจากสถานการณ์ในประเทศตกต่ำ ทั้งประชาชนในประเทศไทย และชาวต่างชาติยังรู้สึกถึงความไม่มีเสถียรภาพ ความไม่ปลอดภัยและความไม่เด็ดขาดของคณะรัฐบาล

คณะองยุทธ และคณะ (2542) แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าประสงค์ กฎระเบียบข้อบังคับ แนวทางในการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่องค์กรเป็นผู้กำหนดขึ้น

2. โครงสร้างองค์กร ได้แก่ สายงาน ความรับผิดชอบ หน้าที่ และอำนาจที่ได้รับมอบ โดยโครงสร้างองค์กรนี้จะทำให้เกิดการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถและความร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน แสงสว่าง ความร้อน ความเย็น ฝุ่นละออง และเครื่องมือต่าง ๆ

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การสร้างและกำหนดความเชื่อมโยงให้แก่ส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์การบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ เช่น การกำหนดแผนงาน การประสานงานและควบคุมคุณภาพงาน การสื่อสาร ภายในองค์การ การลดความขัดแย้ง การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การมอบรางวัล

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ การรับรู้ของสมาชิกการแสดงออกของบุคคลในองค์การซึ่งทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กล่าวมา ทำให้ทราบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกหากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายได้

2.4.3 แนวคิดและทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์กร

วัฒนธรรม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้คำจำกัดความว่า หมายถึงวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะหรือสิ่งที่หมู่คณะยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งแสดงถึงความเจริญของหมู่มุณณะนั้น ๆ

Gordon (1999) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบ พฤติกรรม

วิช (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

สุนทร (2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อื่น ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

Denison Daniel (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ

2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกัน และสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

4. มีภารกิจและวิสัยทัศน์ ขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 ส่วนนี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพขององค์กรที่เป็นอยู่และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน

สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน อยู่ภายใต้สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้ กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแล ส่งเสริม และพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้

หน้าที่หลักของ สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา สามารถพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม ทั้งนี้ยังทำหน้าที่กำกับดูแลให้สถานศึกษาเหล่านี้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายของภาครัฐและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้นักเรียนมีโอกาสฝึกงานและได้รับประสบการณ์จริงในสายอาชีพ รวมถึงสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบทบาทหน้าที่ดังนี้

วิสัยทัศน์

“สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน จะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงในการส่งเสริมการอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีคุณภาพเป็นเลิศ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
2. จัดทำแผนพัฒนา การจัดการอาชีวศึกษาเอกชน

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา
เอกชน และการฝึกอบรมวิชาชีพ

4. ส่งเสริม พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเอกชน
5. ส่งเสริม พัฒนา ศักยภาพและคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน นักศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
บทบาทหน้าที่ ของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน
1. ศึกษา วิเคราะห์การดำเนินงานกิจการของโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทอาชีวศึกษา
2. วางแผน พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอาชีวศึกษาเอกชน
3. บริหารจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการอาชีวศึกษาเอกชน
4. กำกับ ดูแล การจัดการอาชีวศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
5. เป็นศูนย์บริการข้อมูลและทะเบียนกลางการอาชีวศึกษาเอกชน
6. ควบคุม บังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
ในปี 2567 มีสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ที่สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน
ดูแลและรับผิดชอบ จำนวน 447 แห่ง จำแนกข้อมูลตามประเภทสถานศึกษา ตามตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 จำนวนสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ตามประเภทสถานศึกษา

สถานศึกษา	จำนวน
ในระบบประเภทอาชีวศึกษา (ทั่วไป)	434
ในระบบประเภทอาชีวศึกษา (การกุศล)	12
ในระบบประเภทอาชีวศึกษา (การศึกษาพิเศษ)	1
รวม	447

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ก.ย. 67)

ปี 2567 มีจำนวนนักเรียน นักศึกษา ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ จำนวน
330,184 คน จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 จำนวนนักเรียน นักศึกษา ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศตามภูมิภาค

ภาค	จำนวน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	130,720
ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร	116,204
ภาคกลาง	37,714
ภาคเหนือ	25,703
ภาคใต้	19,843
รวม	330,184

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ก.ย. 67)

ปี 2567 มีจำนวนครูอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 10,007 คน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของภาคเอกชนในการผลิตกำลังแรงงานให้กับประเทศ โดยมีจำนวนครูอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกข้อมูลตามภูมิภาค ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 จำนวนครูอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ตามภูมิภาค

ภาค	จำนวน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3,687
ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร	3,178
ภาคกลาง	1,352
ภาคเหนือ	807
ภาคใต้	983
รวม	10,007

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 5 ก.ย. 67)

ในช่วงปี พ.ศ. 2564 - 2566 อัตราการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่จูงใจ ภาระงานที่หนัก หรือโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพที่จำกัด ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายด้านการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ รายละเอียดของอัตราการลาออกดังแสดงในตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-4 จำนวนการลาออกของครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ระหว่างปี 2564 - 2566

จังหวัด	จำนวนครูทั้งหมด			จำนวนครูลาออก		
	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
กรุงเทพมหานคร	2,276	2,065	1,917	376	481	482
สมุทรปราการ	135	135	135	43	34	45
นนทบุรี	377	331	335	86	129	117
ปทุมธานี	127	127	104	17	44	25
นครปฐม	96	86	87	30	8	11
สมุทรสาคร	-	-	-	-	-	-
รวม	3,011	2,744	2,578	552	696	680
คิดเป็นร้อยละ				18.33	25.36	26.37

ที่มา : ระบบงานทะเบียนวัดผลนักเรียนนักศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน

pvr.vec.go.th (ข้อมูล ณ วันที่ 28 ส.ค. 67)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐพร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจเจ้าของแฟรนไชส์ร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยความผูกพันขององค์กรที่มีผลต่อพนักงาน ในด้านความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่สูงที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยในด้านโอกาสความก้าวหน้าและเติบโตต่ำที่สุด ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน 5 ลำดับแรก คือ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กร และโอกาสความก้าวหน้าและเติบโต ตามลำดับ

เทียนศรี (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ปรารภนา (2563) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จิตภาพร (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี 2) พนักงานมีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการโดยรวมอยู่ใน ระดับดีมาก 3) พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี 4) พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับดี 5) อิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 88 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์ ในระดับสูง

นุรมา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่ 3 ความต้องการปรารภนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การมีความผูกพันสูงกว่าด้านอื่น ๆ และ ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าใน การยอมรับเป้าหมายขององค์การและค่านิยมในองค์การ มีความผูกพันต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

พรรณปพร (2563) ได้ทำการศึกษา จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) 2) ตัวแปรอิสระ ทั้ง 3 ตัวแปรย่อยของจิต

วิญญานในการทำงาน สามารถอธิบายความผูกพันในงานของ บุคคลได้ร้อยละ 24.10 (Adjusted. $R^2 = .241$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=24.173$, $P.<.01$) ตัวแปรงานที่มีคุณค่าและความหมายว่าเบต้าเท่ากับ .260 และตัวแปรความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล มีค่าเบต้าเท่ากับ .203 3) ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรย่อยของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความผูกพันในงานของบุคลากรได้ร้อยละ 58.20 (Adjusted. $R^2 = .582$) และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $F=77.289$, $P.<.01$) โดยวัฒนธรรมพันธกิจ มีค่าเบต้าเท่ากับ .273 วัฒนธรรมปรับตัว 89 มีค่าเบต้าเท่ากับ.220 วัฒนธรรมเอกภาพมีค่าเบต้าเท่ากับ .198 และวัฒนธรรมส่วนร่วม มีค่าเบต้าเท่ากับ .201

อัญชนา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ความผูกพัน ของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน ความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ รายข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ถึงมาก 2) การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียน ในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม สถานภาพ ภูมิลำเนา และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพโดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม ภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านทุก ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนใน กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม

ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรพบว่า แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นัฏฐิกา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า .694 มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.10 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.485 ส่วนตัวแปรทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 0.391$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ($\bar{X} = 0.158$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 0.148$) และด้านการสื่อสารของหัวหน้างาน ($\bar{X} = 0.258$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจนเนอเรชันวายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บงกช (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะด้านจิตใจเพราะเป็นส่วนขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จทางธุรกิจที่มากยิ่งขึ้น

พิพัฒน์ และสริพร (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับความผูกพันในองค์กรของครูพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.433 - 0.605 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ

ขั้นตอน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.694 มีอำนาจพยากรณ์ ได้ร้อยละ 48.20 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.912

อัจฉรา และทิพย์วรรณ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในงาน ด้านการทุ่มเทอุทิศตนในงาน และด้านความจดจ่อใส่ใจกับงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจที่มีต่องาน ความผูกพันในงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านการทุ่มเทอุทิศตนในงาน กับความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความภักดีต่อองค์กร ความผูกพันในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อการเป็นสมาชิกในองค์กร ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในงาน จึงได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ของธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด โดยมีโครงการ 2 โครงการ ได้แก่ 1) GSB ROLEMODEL และ 2) Morning Smile

รัชชัย (2566) ได้ศึกษาการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลคือ เพศชาย อายุ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง 4 ด้าน คือด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาสู่ความสำเร็จ ครอบคลุม 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การสร้างบรรยากาศที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 2) การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่อันดีต่อกันภายในองค์กร 3) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรและ 4) การปรับปรุงพัฒนาระบบกลไกที่เอื้อ

ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืนซึ่งจะเป็นกรอบนโยบายเพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

พงศกร (2566) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ 2) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูทิศประกอบด้วย 1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้คำแนะนำความเกี่ยวค่านิยม และวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นแรงผลักดันในการทำงานการสร้างทัศนคติที่ดีในโรงเรียน เกิดความภาคภูมิใจในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัล และคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีการให้ ความสำคัญกับข้าราชการครูทุกคนทั้งในเรื่องของการทำงาน และเรื่องชีวิตส่วนตัว คอยดูแลแสดงความเป็นห่วงครูช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับข้าราชการครูจะช่วยสร้างความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้

พิชชาพร (2566) ได้ศึกษาปัจจัยการจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงาน ด้านปัจจัยการจูงใจโดยรวม ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะแตกต่างกัน

นภารัฐ และภูธิป (2567) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีตำแหน่งในสายงานเป็นสายงานหลัก อายุการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน

มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 5.ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

ดาร์สศิริ และคณะ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 90.3 มีอายุเฉลี่ย 38.35 ปี ($SD=10.48$) สถานภาพสมรสร้อยละ 55.4 อายุงานเฉลี่ย 16.15 ปี ($SD=8.32$) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 5.50 คน ($SD=3.21$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.94$, $SD=0.18$) ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.41$, $SD=0.22$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.61$, $SD=0.26$) 2) กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.37$) และ 3) ตัวแปรพยากรณ์ร่วมทำนายความตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส แรงจูงใจด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ คุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 29.3

พิตะวัน และแก้วตา (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ, สถานะ, ระดับการศึกษา, อายุงาน และรายได้ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ในขณะที่ด้านความสำเร็จของงานไม่ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุครัตนโกสินทร์ (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 4,050 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2567) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรยามานะ (Yamane, 1973) ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 365 คน สามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

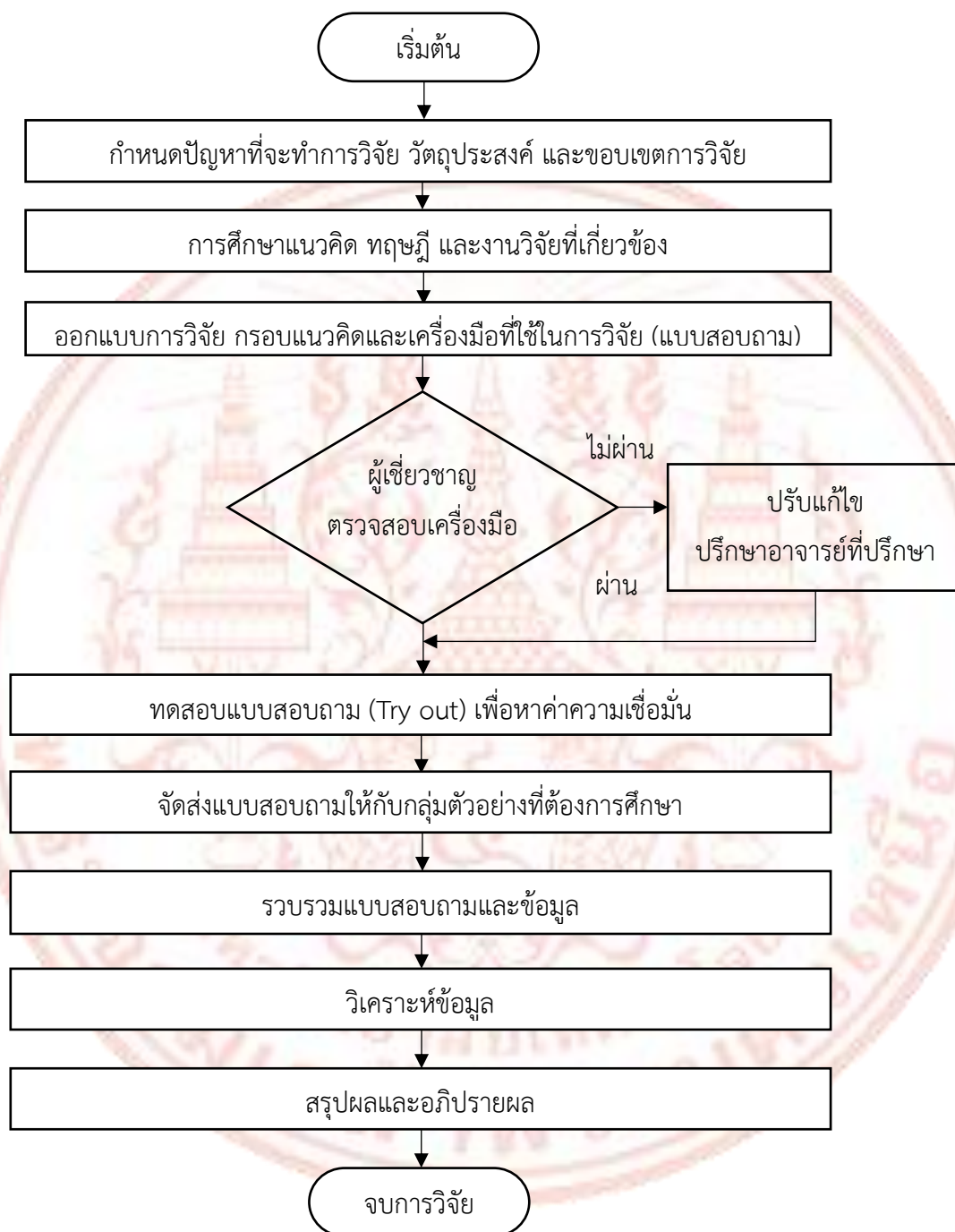
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{(4,050)}{1 + (4050 \times (0.05^2))}$$
$$n = 364.04$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (Simple Error) จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2.1 กำหนดประเด็นปัญหาวิจัยที่จะศึกษา โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล

3.2.2 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น ตำรา หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่ผ่านมา เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในประเด็นวิจัยและแนวทางที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 การออกแบบการวิจัย โดยจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและทิศทางของการศึกษาให้มีความชัดเจนและสามารถตอบโจทย์ปัญหาวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.4 การพัฒนาเครื่องมือวิจัย สร้างแบบสอบถามโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดของการศึกษา พร้อมกำหนดเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพในเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือมีความเหมาะสม และดำเนินการทดสอบแบบสอบถาม (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มเป้าหมายหลัก เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ (Microsoft Forms) แก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ตัวอย่าง จากนั้นคัดกรองความถูกต้องของข้อมูล

พบว่า ข้อมูลทั้งหมด 370 ชุด มีความสมบูรณ์ จึงนำข้อมูลจำนวน 365 ชุด ไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อสรุปผลและตอบสมมติฐานของการวิจัย

3.2.7 การสรุปผลและอภิปรายผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย พร้อมเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงข้อค้นพบที่สำคัญของการศึกษา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสอบถามรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Microsoft Forms Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน โดยมีระดับการวัด ดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดด้วยแปรแบบ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดด้วยแปรแบบ (Ordinal Scale)
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดด้วยแปรแบบ (Ordinal Scale)

4. ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

1. ด้านความก้าวหน้าในงาน
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
3. ด้านภาระงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการองค์กร
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ได้แก่

1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร
2. ด้านความทุ่มเทให้งาน
3. ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร

ในส่วนที่ 2-4 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scale) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มากที่สุด	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยใช้การแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้น จะใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยแบ่งเป็น 5 ช่วง (บุญธรรม, 2545) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 แปลความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.3.2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในตำรา หนังสือ วารสาร และผลงานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล เพื่อนำมาเป็นแนวทางสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดประเด็นคำถามภายใต้กรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3.3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นให้มีความเที่ยงตรงครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา

3.3.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมแบบประเมินไปให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหาด้วย IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยได้รับการตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) และได้รับการตรวจทานจากอาจารย์ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ใช้สูตรในการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด (จำนวน 3 ท่าน) ในข้อคำถามแต่ละข้อ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยข้อคำถามข้อใดจะใช้งานได้หรือไม่ ให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

ค่า +1 = สอดคล้อง หมายความว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือสอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ค่า 0 = ไม่แน่ใจ หมายความว่า ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือสอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ค่า -1 = ไม่สอดคล้อง หมายความว่า คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามและแสดงความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผลการทดสอบค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 เป็นต้นไป

ผลการทดสอบ IOC พบว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น

2. การทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

วิธีตรวจสอบความเชื่อมั่น

1. นำแบบสอบถามไปลองใช้ Try-out กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบแล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

3. ทำการประมวลผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธี Cronbach's alpha เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่จะไปเก็บข้อมูลจริงจะต้องได้ค่า Cronbach's Alpha ในแต่ละมิติมากกว่า 0.7 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับ

ผลการ Try-out ของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.960 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบเอกสารออนไลน์ (Microsoft Forms) ให้กับครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บแบบสอบถาม และแนะนำวิธีตอบแบบสอบถาม ที่ถูกต้องเพื่อลดการผิดพลาดของข้อมูล จำนวน 400 ตัวอย่าง

3.4.3 รวบรวมข้อมูลมาได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง พบว่า ข้อมูลทั้งหมด 370 ชุด มีความสมบูรณ์ จึงนำข้อมูลจำนวน 365 ชุด ไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ประมวลผลโดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ ทั้งสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เป็นปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.2 ค่าความถี่ (Frequency) ใช้แสดงการกระจายตัวของข้อมูลในลักษณะการแจกแจง

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้หาค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่าง ๆ

3.5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

3.5.2 สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing Statics)

สมมติฐานที่ 1 ครูอาชีวศึกษาที่มีปัจจัยด้านด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน วิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระจากกัน (Independent Sample t-test) ส่วนการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ด้วยค่า F-test

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในงาน
- 4.3 การวิเคราะห์ด้านองค์กร
- 4.4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์และอักษรย่อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกันและสะดวกในการแปลผลต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ในทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significant)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)
Adj R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R square)
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE _{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแบบ t (t-distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแบบ F (F-distribution)
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 365 ราย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเสนอผลการวิเคราะห์ตามรายละเอียดตามตารางที่ 4-1 ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนร้อยละจำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม

	ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	n	ร้อยละ
1. เพศ	1. ชาย	149	40.80
	2. หญิง	216	59.20
	รวม	365	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.70
	25 - 30 ปี	84	23.00
	31 - 35 ปี	108	29.60
	36 - 40 ปี	117	32.00
	40 ปีขึ้นไป	39	10.70
	รวม	365	100.00
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	252	69.10
	ปริญญาโท	99	27.10
	ปริญญาเอก	14	3.80
	รวม	365	100.00
4. ระยะเวลาในการ ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	17	4.65
	1 - 5 ปี	94	25.75
	6 - 10 ปี	154	42.20
	11 - 15 ปี	77	21.10
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	23	6.30
	รวม	365	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน (ร้อยละ 59.20) และเพศชาย จำนวน 149 คน (ร้อยละ 40.80) ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 32.00) รองลงมาคือ 31 - 35 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 29.60) 25 - 30 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 23.00) 40 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน (ร้อยละ 10.70) และต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 4.70) ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 252 คน (ร้อยละ 69.10) รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 99 คน (ร้อยละ 27.10) และปริญญาเอก จำนวน 14 คน (ร้อยละ 3.80) ด้านระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปีจำนวน 154 คน (ร้อยละ 42.20) รองลงมาคือ 1 - 5 ปี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 25.75) 11 – 15 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 21.10) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน (ร้อยละ 6.30) และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 4.65)

4.2 การวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคคลิทธิ (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) รายละเอียดตามตารางที่ 4-2 ถึง ตารางที่ 4-5 ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวม

(n = 365)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.48	.332	มากที่สุด	1
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.48	.344	มากที่สุด	1
3. ด้านภาระงาน	4.45	.320	มากที่สุด	2
รวม	4.47	.280	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.280) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.332) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.344) รองลงมาคือ ด้านภาระงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.320)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน

(n = 365)

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ท่านทำอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้	4.17	.570	มาก	6
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้ท่านสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง	4.55	.525	มากที่สุด	2
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	4.61	.532	มากที่สุด	1
4. ท่านพึงพอใจกับเส้นทางการก้าวหน้าในงานของท่านที่สถานศึกษากำหนดไว้	4.48	.562	มากที่สุด	5
5. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้	4.52	.567	มากที่สุด	4
6. ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งหรือขยายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับประสบการณ์และความสามารถของท่าน	4.48	.586	มากที่สุด	5
7. ท่านรู้สึกว่าการมีระบบการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเพียงพอ	4.53	.557	มากที่สุด	3
รวม	4.48	.333	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.333) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.532) รองลงมาคือ

สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้ท่านสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .525) ท่านรู้สึกว่างค์กรมีระบบการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.557) ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.567) ท่านพึงพอใจกับเส้นทางการก้าวหน้าในงานของท่านที่สถานศึกษากำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.562) ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งหรือขยายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับประสบการณ์และความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.586) และท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ท่านทำอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.570) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(n = 365)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่ครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	4.25	.840	มากที่สุด	7
2. สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพ การลาประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	4.57	.563	มากที่สุด	1
3. การจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส	4.56	.529	มากที่สุด	2
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้สอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู	4.51	.558	มากที่สุด	4
5. สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม	4.48	.618	มากที่สุด	5
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.47	.557	มากที่สุด	6

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
7. นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล	4.52	.558	มากที่สุด	3
รวม	4.48	.344	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.344) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพ การลาประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.563) รองลงมาคือการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.529) นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.558) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้สอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.558) สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.618) ค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตำแหน่งงานปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.557) และค่าตอบแทนที่ครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.840) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน

(n = 365)

ด้านภาระงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ปริมาณงานที่ครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับมีความเหมาะสมและไม่เกินขอบเขตความรับผิดชอบ	4.07	.924	มาก	5

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ด้านภาระงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
2. ท่านได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอนตรงตามวิชาเอกที่ถนัดและมีประสบการณ์	4.58	.527	มากที่สุด	1
3. ภาระงานในแต่ละวันของครูมีผลต่อความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงานที่ทำ	4.58	.542	มากที่สุด	1
4. ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบมีผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ	4.53	.532	มากที่สุด	2
5. ท่านมีสัดส่วนงานที่สมดุลทั้งงานด้านการสอน งานดูแลผู้เรียน งานกิจกรรม อย่างเหมาะสม	4.39	.723	มากที่สุด	4
6. ภาระงานที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพของครู	4.50	.568	มากที่สุด	3
7. ภาระงานที่ครูได้รับเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสาร เทคโนโลยี หรือสื่อการสอนที่จำเป็น	4.53	.557	มากที่สุด	2
รวม	4.45	.320	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านภาระงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.320) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ท่านได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอนตรงตามวิชาเอกที่ถนัดและมีประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.527) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และภาระงานในแต่ละวันของครูมีผลต่อความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงานที่ทำมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.542) รองลงมาคือภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบมีผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.532) ภาระงานที่ครูได้รับเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสาร เทคโนโลยี หรือสื่อการสอนที่จำเป็น ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.557) ภาระงานที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพของครู ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.568) ท่านมีสัดส่วนงานที่สมดุลทั้งงานด้านการสอน งานดูแลผู้เรียน งานกิจกรรม อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.723) และปริมาณงานที่ครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับมีความเหมาะสมและไม่เกินขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.924) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร

ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับของปัจจัยด้านองค์กร ของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) รายละเอียดตามตารางที่ 4-6 ถึงตารางที่ 4-9 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวม

(n = 365)

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการบริหารจัดการองค์กร	4.54	.332	มากที่สุด	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.53	.288	มากที่สุด	2
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.53	.339	มากที่สุด	2
รวม	4.53	.288	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.288) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านการบริหารจัดการองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.332) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.288) และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.339) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านการบริหารจัดการองค์กร

(n = 365)

ด้านการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านรู้สึกรู้ว่าผู้บริหารในองค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	4.55	.514	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้	4.56	.534	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
3. ท่านได้รับการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญจากผู้บริหารในองค์กรอย่างครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย	4.56	.530	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูในองค์กร	4.51	.577	มากที่สุด	4
5. ระบบการบริหารงานในองค์กรมีความยุติธรรมและเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน	4.54	.571	มากที่สุด	3
6. ท่านรู้สึกว่าการจัดการทรัพยากรในองค์กร เช่น งบประมาณหรืออุปกรณ์การสอน มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการทำงานของท่าน	4.54	.595	มากที่สุด	3
7. ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร	4.50	.568	มากที่สุด	5
รวม	4.54	.331	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านการบริหารจัดการองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.331) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ท่านได้รับการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญจากผู้บริหารในองค์กรอย่างครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.530) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.534) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการบริหารในองค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.514) ระบบการบริหารงานในองค์กรมีความยุติธรรมและเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.571) ท่านรู้สึกว่าการจัดการทรัพยากรในองค์กร เช่น งบประมาณหรืออุปกรณ์การสอน มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.595) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูในองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.577) และผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.568) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 365)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	4.54	.531	มากที่สุด	2
2. ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน	4.51	.517	มากที่สุด	4
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์การสอน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมและเพียงพอ	4.52	.538	มากที่สุด	3
4. บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.54	.542	มากที่สุด	2
5. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.55	.530	มากที่สุด	1
6. สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความเครียดและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน	4.54	.557	มากที่สุด	2
7. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสอน	4.55	.541	มากที่สุด	1
รวม	4.53	.288	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.288) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.530) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสอนมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.541) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อ

การปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.531) บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.542) สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความเครียดและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.557) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์การสอน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.538) และท่านรู้สึกว่าคุณภาพสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.517) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

(n = 365)

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทรเข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	4.56	.549	มากที่สุด	2
2. วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพครูของท่าน	4.53	.552	มากที่สุด	3
3. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ	4.51	.587	มากที่สุด	4
4. สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากร	4.51	.522	มากที่สุด	4
5. วัฒนธรรมองค์กรเน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการให้ความช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.60	.548	มากที่สุด	1
6. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.51	.568	มากที่สุด	4
7. สถานศึกษามีระบบพี่เลี้ยง ช่วยดูแลครูใหม่ในการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	4.47	.609	มากที่สุด	5
รวม	4.53	.339	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.339) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการให้ความช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.548) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.549) วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพครูของท่าน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.552) สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.522) ท่านรู้สึกว่วัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.568) ท่านรู้สึกว่วัฒนธรรมองค์กรเน้นความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.587) และสถานศึกษามีระบบพี่เลี้ยง ช่วยดูแลครูใหม่ในการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.609) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดีดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) รายละเอียดตามตารางที่ 4-10 ถึง ตารางที่ 4-13 ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

(n = 365)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.40	.415	มากที่สุด	3
2. ด้านความทุ่มเทให้งาน	4.56	.288	มากที่สุด	1
3. ด้านรักษามลประโยชน์แก่องค์กร	4.55	.284	มากที่สุด	2
รวม	4.50	.285	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.285) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความทุ่มเทให้งานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.288) รองลงมาคือ ด้านรักษาสภาพประโยชน์แก่องค์กรโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.284) และด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.415) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

(n = 365)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	4.00	.697	มาก	7
2. ท่านรู้สึกว่สถานศึกษานี้เป็นสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพของท่าน	4.45	.630	มากที่สุด	4
3. ท่านมีความมั่นใจว่าสถานศึกษานี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านอาชีพและชีวิตของท่านในระยะยาวได้	4.60	.592	มากที่สุด	1
4. ท่านรู้สึกว่สถานศึกษานี้มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป	4.44	.637	มากที่สุด	5
5. ท่านยินดีที่จะร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาว	4.49	.543	มากที่สุด	3
6. ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษานี้จนไม่ต้องการหางานในองค์กรอื่น	4.30	.789	มากที่สุด	6
7. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษานี้เป็นสถานที่ที่สามารถเติบโตและพัฒนาความสามารถในอาชีพของท่านได้อย่างต่อเนื่อง	4.52	.596	มากที่สุด	2
รวม	4.40	.415	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.415) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ท่านมีความมั่นใจว่าสถานศึกษานี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านอาชีพและชีวิตของท่านในระยะยาวได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.592) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษานี้เป็นสถานที่ที่สามารถเติบโตและพัฒนาความสามารถในอาชีพของท่านได้อย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.596) ท่านยินดีที่จะร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาว ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.543) ท่านรู้สึกว่าการศึกษานี้เป็นสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพของท่าน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.630) ท่านรู้สึกว่าการศึกษานี้มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.637) ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษานี้จนไม่ต้องการหางานในองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.789) และท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.697) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทให้งาน

(n = 365)

ด้านความทุ่มเทให้งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงแม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรค	4.56	.513	มากที่สุด	3
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นหน้าที่สำคัญของท่านที่จะต้องทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ	4.59	.508	มากที่สุด	1
3. ท่านมีความตั้งใจทุ่มเท ที่จะพัฒนาผลการสอนและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง	4.59	.515	มากที่สุด	1
4. ท่านรู้สึกมีความสุข และภูมิใจเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ	4.58	.541	มากที่สุด	2
5. ท่านมีความพร้อมที่จะสละเวลาเพิ่มเติมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.55	.546	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ด้านความทุ่มเทให้งาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
6. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนในความดูแลของท่าน	4.52	.542	มากที่สุด	6
7. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของท่านบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.53	.516	มากที่สุด	5
รวม	4.56	.288	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความทุ่มเทให้ งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.288) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ท่านรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ สำคัญของท่านที่จะต้องทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.508) โดยอยู่ใน ระดับมากที่สุด และท่านมีความตั้งใจทุ่มเท ที่จะพัฒนาผลการสอนและคุณภาพของงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างต่อเนื่องมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.515) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมีความสุข และภูมิใจเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.541) ท่านมุ่งมั่นที่ จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงแม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรค ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.513) ท่านมีความพร้อมที่จะสละเวลาเพิ่มเติมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.546) ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของท่านบรรลุ เป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.516) และท่านรู้สึกว่าคุณสามารถมีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนในความดูแลของท่าน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.542) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร
ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร

(n = 365)

ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว	4.53	.537	มาก	5
2. ท่านมีความระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.60	.507	มากที่สุด	1
3. ท่านเต็มใจรายงานหรือป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร	4.58	.522	มากที่สุด	2
4. ท่านรู้สึกว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นความรับผิดชอบสำคัญของท่าน	4.55	.530	มากที่สุด	4
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในทุกสถานการณ์	4.57	.518	มากที่สุด	3
6. ท่านพยายามปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	4.52	.547	มากที่สุด	6
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะสนับสนุนและปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.51	.527	มากที่สุด	7
รวม	4.55	.284	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.284) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ท่านมีความระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.507) โดยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านเต็มใจรายงานหรือป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.522) ท่านมีความตั้งใจที่จะรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.57$,

S.D. = 0.518) ท่านรู้สึกว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นความรับผิดชอบสำคัญของท่าน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.530) ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.537) ท่านพยายามปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.547) และท่านมีความตั้งใจที่จะสนับสนุนและปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.527) ตามลำดับ

4.5 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครูอาชีวศึกษาที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

(n = 365)

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	149	4.51	0.253	.211	.278
หญิง	216	4.50	0.305		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ครูอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ

(n = 365)

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.32	.478	2.771	.027*
25 - 30 ปี	84	4.47	.265		
31 - 35 ปี	108	4.53	.250		
36 - 40 ปี	117	4.54	.224		
40 ปีขึ้นไป	39	4.48	.418		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ

อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	-0.15066	0.07498	.045*
	31-35 ปี	-0.20874	0.07356	.005*
	36-40 ปี	-0.21470	0.07318	.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับอายุระหว่าง 25-30 ปี, 31-35 ปี และ 36-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

ตารางที่ 4-17 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา

(n = 365)

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ปริญญาตรี	252	4.47	.303	7.336	.001*
ปริญญาโท	99	4.58	.228		
ปริญญาเอก	14	4.62	.101		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา (I)	ระดับการศึกษา (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-0.11661	0.03319	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

ตารางที่ 4-19 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน

(n = 365)

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	17	4.41	.355	4.438	0.002*
1 - 5 ปี	94	4.43	.314		
6 - 10 ปี	154	4.52	.257		
11 - 15 ปี	77	4.60	.180		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	23	4.50	.446		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการ ทำงาน (I)	ระยะเวลาในการ ทำงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	11-15 ปี	-0.18782	0.07488	.013*
1-5 ปี	6-10 ปี	-0.08759	0.03657	.017*
	11-15 ปี	-0.16923	0.04295	.000*
6-10 ปี	11-15 ปี	-0.08163	0.03900	.037*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-20 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันกับระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-21 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

(n = 365)

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.816	.154		5.287	.000		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน (X_1)	.339	.058	.335	5.845	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.479	.057	.485	8.476	.000*	.325	3.078
R = 0.784, R^2 = 0.614, Adjusted R^2 = 0.612, SE_{est} = 0.177, F = 288.409							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร (X_2) และปัจจัยความพึงพอใจในงาน (X_1) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ($R = 0.784$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.2 (Adjusted. $R^2 = 0.612$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.177 ($SE_{est} = 0.177$) มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.485$) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.335$)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.816 + 0.479 (X_2) + 0.339 (X_1)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.485 (X_2) + 0.335 (X_1)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y_1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 4-22 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร
(n = 365)

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-.411	.259		-1.585	.114		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน (X_1)	.578	.098	.391	5.927	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.491	.095	.341	5.169	.000*	.325	3.078
$R = 0.699$, $R^2 = 0.488$, Adjusted $R^2 = 0.485$, $SE_{est} = 0.298$, $F = 172.623$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (X_1) และปัจจัยด้านองค์กร (X_2) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ($R = 0.699$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 69.9 (Adjusted. $R^2 = 0.485$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.298 ($SE_{est} = 0.298$) มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.391$) ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.341$)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -0.411 + 0.578 (X_1) + 0.491 (X_2)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.391 (X_1) + 0.341 (X_2)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y_{11} หมายถึง ด้านการคงอยู่กับองค์กร

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 4-23 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน

(n = 365)

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.277	.182		7.032	.000		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (X_1)	.235	.068	.229	3.447	.000*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.492	.066	.492	7.404	.000*	.325	3.078
$R = 0.693, R^2 = 0.480, \text{Adjusted } R^2 = 0.477, SE_{est} = 0.209, F = 167.180$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร (X_2) และปัจจัยความพึงพอใจในงาน (X_1) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ($R = 0.693$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.7 (Adjusted. $R^2 = 0.477$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.209 ($SE_{est} = 0.209$) มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน คือ ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.492$) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.229$)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.277 + 0.492 (X_2) + 0.235 (X_1)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.492 (X_2) + 0.229 (X_1)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y_{12} หมายถึง ด้านความทุ่มเทให้งาน

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 4-24 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาสภาพประโยชน์
แก่องค์กร

(n = 365)

ปัจจัย	B	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.582	.191		8.298	.000		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในงาน (X_1)	.204	.072	.202	2.846	.005*	.325	3.078
ปัจจัยด้านองค์กร (X_2)	.454	.070	.461	6.497	.000*	.325	3.078
R = 0.638, $R^2 = 0.407$, Adjusted $R^2 = 0.404$, $SE_{est} = 0.219$, F = 124.158							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร (X_2) และปัจจัยความพึงพอใจในงาน (X_1) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาสภาพประโยชน์องค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ($R = 0.638$) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.4 (Adjusted. $R^2 = 0.404$) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.219 ($SE_{est} = 0.219$) มีค่า Tolerance ต่ำสุดอยู่ที่ 0.325 และ VIF สูงสุดอยู่ที่ 3.078 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดจึงถือว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาผลประโยชน์องค์กร คือ ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.461$) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.202$)

โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.582 + 0.454 (X_2) + 0.204 (X_1)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.461 (X_2) + 0.202 (X_1)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Y_{13} หมายถึง ด้านรักษาผลประโยชน์องค์กร

X_1 หมายถึง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

X_2 หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กร

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและด้านองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดีจิตล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4-25 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์

(n = 365)

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
1. เพศ	t-test	.278	ไม่สอดคล้อง
2. อายุ	F-test	.027*	สอดคล้อง
3. ระดับการศึกษา	F-test	.001*	สอดคล้อง
4. ระยะเวลาในการทำงาน	F-test	.002*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-25 จากกรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดีจิตล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) สรุปผลได้ว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ คือ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และอายุ พบความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศ ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4-26 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

(n = 365)

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	MRA	.000*	สอดคล้อง
2. ปัจจัยด้านองค์กร	MRA	.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-26 จากกรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) สรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-27 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร

(n = 365)

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	MRA	.000*	สอดคล้อง
2. ปัจจัยด้านองค์กร	MRA	.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-27 จากกรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ด้านการคงอยู่กับองค์กร สรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-28 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน

(n = 365)

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	MRA	.000*	สอดคล้อง
2. ปัจจัยด้านองค์กร	MRA	.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-28 จากกรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดีจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ด้านความทุ่มเทให้ งาน สรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-29 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร

(n = 365)

ตัวแปร	สถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	MRA	.005*	สอดคล้อง
2. ปัจจัยด้านองค์กร	MRA	.000*	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-29 จากกรณีศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดีจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร สรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) จากผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานสามารถสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) สามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน (ร้อยละ 59.20) มีอายุส่วนใหญ่ 36 – 40 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 32.00) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 252 คน (ร้อยละ 69.10) มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปีจำนวน 154 คน (ร้อยละ 42.20)

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.280) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อ ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.332) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.344) รองลงมาคือ ด้านภาระงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.320) ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.288) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านการบริหารจัดการองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.332) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$,

S.D. = 0.288) และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.339) ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.285) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อด้านความทุ่มเทให้งานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.288) รองลงมาคือ ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กรโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.284) และด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.415) ตามลำดับ

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และอายุ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 61.2 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.485$)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 69.9 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.391$)

ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งานตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.7 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทให้งานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.492$)

ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กรตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 40.4 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านรักษาผลประโยชน์องค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านองค์กร ($\beta = 0.461$)

5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) สามารถนำมาอภิปรายผลวิจัยดังรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลนั้นล้วนมีความสำคัญในการทำงานต่าง ๆ เช่น อายุและระยะเวลาการทำงานของพนักงานสามารถวัดความพึงพอใจของพนักงานออกมาได้ในรูปแบบของความผูกพันและความจงรักภักดี ซึ่งหากองค์กรมีพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากยังเลือกอยู่กับองค์กรและไม่ลาออกก็แปลได้ว่าพนักงานเหล่านั้นล้วนมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนภารัฐ และภูธิป (2567) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่พบว่า 1. เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพ โสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีตำแหน่งในสายงานเป็นสายงานหลัก อายุการทำงาน 1-5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.2 ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงานจะเกิดความผูกพันได้นั้นล้วนมีสาเหตุมาจากการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งหากองค์กรมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนภารัฐ และภูธิป (2567) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อ องค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการที่พนักงานเลือกคงอยู่กับองค์กร แม้จะมีตัวเลือกที่ดีกว่า หมายความว่าพนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงซึ่งสาเหตุล้วนเกิดจากความพึงพอใจในงานที่ได้รับและความภักดีที่มีต่อองค์กรทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ

บกข (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความทุ่มเทในงานนั้นล้วนเกิดจากจิตวิญญาณในการรักงานของพนักงานซึ่งสาเหตุล้วนมาจากปัจจัยด้านองค์กรและความพึงพอใจที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉรา และทิพย์วรรณ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด ที่พบว่า ความผูกพันในงานด้านการทุ่มเทและการใส่ใจต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งด้านการมีส่วนร่วมในงานและในองค์กร รวมถึงส่งเสริมความภักดีและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการเป็นสมาชิกขององค์กร จึงได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด โดยมีโครงการ 2 โครงการ ได้แก่ 1) GSB ROLEMODEL และ 2) Morning Smile และงานวิจัยของพรรณปพร (2563) ศึกษาเรื่อง จิตวิญญาณในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ที่พบว่า 1) จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) ความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) แสดงให้เห็นว่าทั้งจิตวิญญาณในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรล้วนส่งผลต่อระดับความผูกพันในงานอย่างชัดเจน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าจะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงและต้องการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรไว้ให้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของนุรมา (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ที่พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความต้องการ

รักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับความผูกพันสูงสุด แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ พวกเขาจะเกิดแรงผลักดันในการดำรงสถานภาพและรักษามลประโยชน์ขององค์กรให้คงอยู่ในระยะยาวในขณะที่ด้าน ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แม้จะมีระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งยืนยันว่า ความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กรยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานยึดมั่นในผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และอายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรควรพิจารณาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เหล่านี้ในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชนโดยพิจารณาจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ความมอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้านให้มากขึ้นหรือพนักงานที่มีอายุเยอะหรือประสบการณ์ในการทำงานนาน องค์กรควรส่งเสริมให้ได้แสดงศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้มากขึ้น

5.3.1.2 จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของ ด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถ ด้านภาระงานที่เหมาะสมกับประสบการณ์การทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและไม่เอาเปรียบพนักงานในองค์กรมากเกินไปเพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีให้มากยิ่งขึ้น

5.3.1.3 ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทที่เน้นปฏิบัติได้จริงและไม่เป็นการรบกวนสิทธิของพนักงานมากเกินไป มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เช่น จัดโต๊ะทำงานให้ปลอดโปร่ง มีอากาศถ่ายเท มีแสงเข้า ทำให้พนักงานรู้สึกไม่กดดันกับบรรยากาศ ก็จะทำให้พนักงานเกิดผลงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อศึกษารูปแบบของการบริหารจัดการองค์กรว่ามีความแตกต่างในด้านใดบ้าง ตลอดจนปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด

5.3.2.2 ทำการศึกษาในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ทราบถึงทัศนคติของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ละเอียดและได้เห็นมุมมองที่แตกต่างจากเดิมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิติมา ปรีดีดอโลก. (2524). ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

คณิต ดวงหัตถ์. (2538). สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จันทร์เพ็ญ ตูเทศานันท์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จินตนา เจริญฐานะ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนิสรา กาญจนรัตกุล. (2559). การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร และปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทน้ำมันเชื้อเพลิงแห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ณัฐพร ฉันทะธัมมะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา
ธุรกิจเจ้าของแฟรนไชส์ร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์
การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ดำรงศิริ โลหะกาลก, อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา และอารยา ประเสริฐชัย. (2567). ปัจจัยด้าน
แรงจูงใจความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก
ของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์สาธารณสุข
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน
โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ
คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.

ธวัชชัย สุนทรนนท์. (2566). “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย
ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตรัง.” วารสารวิจัย
สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 : 1-14.

นงนุช สวงนิตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานบัญชี
บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย นานาชาติแอสแตมฟอร์ด.

นภารัฐ อัมพสุวรรณ และภูธิป มีถาวรกุล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความ
พึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมโรงงาน
อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นัฏฐิกา บุญรักษาสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเร
ชันวาย ในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home). สารนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). “ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตาม
ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา.”

วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 : 53-70.

นุรมา แวดือเร๊ะ. (2563). “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.”

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปีที่ 31 ฉบับที่ 1 :
171-180.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การความจงรักภักดีต่อ
องค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง.” วารสารบริหารธุรกิจ
อุตสาหกรรม. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 : 55-70.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2545). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประมะ สตะเวทิน. (2539). การสื่อสารมวลชน: กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประกาศ ปานเจียง. (2562). [ออนไลน์]. วันครู รัฐบาลดูแล 'ครูเอกชน' ด้วย. [สืบค้นวันที่ 2
กุมภาพันธ์ 2568]. จาก
https://www.matichon.co.th/columnists/news_1317529

ปรารธนา ดวงแก้ว. (2561). ศึกษาการเปรียบเทียบทัศนคติต่อร้านสะดวกซื้อด้วยปัจจัยด้าน
ประชากรศาสตร์ กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรารธนา หลีกภัย. (2563). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง.” วารสาร
บริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 : 132-146.

ปรีดา กงกัญญา. (2556). ความตั้งใจคงอยู่ในงานการสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะนำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิต
และจัดจำหน่ายยาแผนปัจจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริญญญา ทองสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พงศกร แว่นแก้ว. (2566). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชาชนูปถิส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรรณปพร สือกกลาง. (2563). จิตวิญญาณในการทำงาน และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิชชาพร สันติตรานนท์. (2566). ปัจจัยการจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแปไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

พิตะวัน ลอศรี และแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน Generation Y บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิพัฒน์ ไผ่แก้ว และสริพร เชาวนชัย. (2564). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูสังกัดนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 : 303-317.

ภัตราพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำอำเภอบางกล่ำจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ละอ. (2534). สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน. ใน ชนิสร (ผู้แปล), การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (หน้า 123-145). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วชิระ กันภัย. (2559). [ออนไลน์]. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร
สำนักงานศาลยุติธรรม. [สืบค้นวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2568]. จาก
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin10/6314154011.pdf>

วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
เพียร์สัน เอดดูเคชั่น อนุโตโซนา.

วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรพัฒนการ.

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท อิระฟิล์ม
และไซเท็ก จำกัด.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2567). รายงานข้อมูลกำลังคนอาชีวศึกษา
ปี 2567. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.

สุนทรี พชรพันธ์. (2553). ประชากรศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

อัจฉรา ถวิลไพร และทิพย์วรรณ งามศักดิ์. (2565). “แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงาน
และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตร้อยเอ็ด.”
Journal of Modern Learning Development. ปีที่ 7 ฉบับที่ 8 : 69-80.

อัญญา คำสอด. (2563). “ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 : 56-66.

อุทัย หิรัญโต. (2540). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

ภาษาอังกฤษ

Allen, NJ and Meyer, JP. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.” Journal of Occupational Psychology. Vol.63 No.1 : 1-18.

Anindita, R. and Emilia Seda, A. (2018). “How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment.” Problems and Perspectives in Management. Vol.16 No.1 : 276–283.

Buchanan, B. (1974). “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations.” Administrative Science Quarterly. Vol.19 No.4 : 533–546.

David, L. (2014). Non-Governmental Organizations, Management and Development. 3rd ed. New York : Routledge.

Denison. D. R. (1990). Corporate culture and organization effectiveness. New York : John Wiley & Son.

Evan, Martin T. (1971). “Managing the New Managers.” Personnel Administration. Vol.34 No.8 : 31-38.

Ghorbanhosseini, M. (2012). “Analysis of human capital and organizational commitment In Safa industrial Group in Iran.” International Journal of Managment, IT and Engineering. Vol.2 No.12 : 185-192.

- Gordon, J.R. (1999). Organizational Behavior : A Diagnostic Approach. 6th ed.
New Jersey : Prentice-Hall.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (1993). Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work. 4th ed. New Jersey : Allyn and Bacon.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York : John Wiley & Sons.
- Kleinman, C.S. (2004). "Leadership and Retention." Journal of Nursing Administration. Vol.34 No.3 : 111-113.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York : McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (1992). Organizational behavior. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). "Organizational commitment and turnover: A prediction study." Administrative Science Quarterly. Vol.22 No.1 : 57-75.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York : Academic Press.
- Shelly, M. W. (1975). Responding to Social change. Strondsburg : Penn. Powden, Hutohison & Rose.
- Strauss. G. and Sayless. L. R. (1960). Personnel : The Human Problems of Management. New Jersey : Prentice – Hall.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. (1991). Motivation and work behavior. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment." Administrative Science Quarterly. Vol.22 No.1 : 46-56.

Sheldon, M. E. (1971). "Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization." Administrative Science Quarterly. Vol.16 No.2 : 143–150.

Vickstrom, R. Rodney. (1971). "An Investigation into Job Satisfacting Among Teachers." Dissertation Abstracts International. Vol.32 No.3 : 91.

Wagner. J.A. and Hollenbeck, J.R. (1995). Management of Organization Behavior. New Jersey : Prentice – Hall.

William G. Zikmund. (2000). Business Research Method. 6th ed. The Dryden Press : Harcourt College Printing.



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวะในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนใน
ยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)”

ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งปัจจุบัน/สถานที่ทำงาน
1	ดร.เยาวรักษ์ ภิรมย์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยียานยนต์
2	ดร.วรรณา ตันประภัสร์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีชลบุรี
3	ดร.รุ่งกานต์ สุขลิ้ม	ผู้อำนวยการสำนักความร่วมมือวิทยาลัย เทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์



หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ -1



ที่ อว 7111/230

คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชาชื่น 1 แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

12 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน ดร.เยาวรักษ์ ภิรมย์

ด้วย นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพย์ พิซิดการคำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม สำหรับประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิมชะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ

ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์ โทรศัพท์ 08 1576 3317

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ -2

ที่ อว 7111/230



คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

12 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน ดร.วรรณดา ต้นประภัสร์

ด้วย นางสาววรรณดา คำภิรมย์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูอาชีวะในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพย์ พิชิตการคำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิบูลย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม สำหรับประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิมพะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณดา คำภิรมย์ โทรศัพท์ 08 1576 3317

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ -3



ที่ อว 7111/230

คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

12 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

เรียน ดร.รุ่งกานต์ สุขลิ้ม

ด้วย นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญาทิพย์ พิชิตการคำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ วรพิรุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม สำหรับประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ปิมทะแพทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ
ปฏิบัติการแทน คณบดีคณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม

สำนักงานคณบดี

โทรศัพท์ 0 2555 2000 ต่อ 3510, 3818

ผู้ประสานงาน นางสาววราภรณ์ คำภิรมย์ โทรศัพท์ 08 1576 3317

ภาคผนวก ข

- ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)
- แบบสอบถามงานวิจัย
- ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุค

ดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

คำชี้แจง ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 0 เมื่อ **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
- +1 เมื่อ **แน่ใจ** ว่าข้อคำถาม**ไม่มีความสอดคล้อง**กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การแปลผล

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50+1.00 หมายถึง มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ได้)

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง ไม่มีความเที่ยงตรง (นำไปใช้ไม่ได้)

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
1.	เพศ [] ชาย [] หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ [] ต่ำกว่า 25 ปี [] 25-30 ปี [] 31-35 ปี [] 36-40 ปี [] มากกว่า 40 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรผล
		1	2	3		
3.	ระดับการศึกษา [] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ระยะเวลาในการทำงาน [] น้อยกว่า 1 ปี [] 1-5 ปี [] 6-10 ปี [] 11-15 ปี [] มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนใน
ยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล) สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรผล
		1	2	3		
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน						
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
5.	ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ท่านทำอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้ท่านสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ท่านพึงพอใจกับเส้นทางการก้าวหน้าในงานของท่านที่สถานศึกษากำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งหรือขยายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับประสบการณ์และความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านรู้สึกว่างค์กรมีระบบการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
12.	ค่าตอบแทนที่ครูอาชีพศึกษาเอกชนได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบของงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพ การลาประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	การจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้สอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		1	2	3		
16.	สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรช่วยเหลือลดภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
17.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตำแหน่งงานปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านภาระงาน						
19.	ปริมาณงานที่ครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับมีความเหมาะสมและไม่เกินขอบเขตความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ท่านได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอนตรงตามวิชาเอกที่ถนัดและมีประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ภาระงานในแต่ละวันของครูมีผลต่อความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบมีผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ท่านมีส่วนงานที่สมดุลทั้งงานด้านการสอน งานดูแลผู้เรียน งานกิจกรรม อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ภาระงานที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรผล
		1	2	3		
25.	ภาระงานที่ครูได้รับเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเข้าถึงอุปกรณ์ สื่อสาร เทคโนโลยี หรือสื่อการสอนที่จำเป็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรของครูอาชีวะในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุศุดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวะในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุศุดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรผล
		1	2	3		
ปัจจัยด้านองค์กร						
ด้านการบริหารจัดการองค์กร						
26.	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารในองค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ท่านได้รับการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญจากผู้บริหารในองค์กรอย่างครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรผล
		1	2	3		
30.	ระบบการบริหารงานในองค์กรมีความยุติธรรมและเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ท่านรู้สึกว่าการจัดการทรัพยากรในองค์กร เช่น งบประมาณหรืออุปกรณ์การสอน มีประสิทธิภาพส่งเสริมการทำงานของ ท่าน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
33.	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์การสอน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความเครียดและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรรผล
		1	2	3		
39.	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
40.	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานในสถานศึกษาเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพครูของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	ท่านรู้สึกว่าการวัฒนธรรมองค์กรเน้นความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
44.	วัฒนธรรมองค์กรเน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการให้ความช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	ท่านรู้สึกว่าการวัฒนธรรมองค์กรสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
46.	สถานศึกษามีระบบพี่เลี้ยง ช่วยดูแลครูใหม่ในการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษา
เอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)**

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล) สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรผล
		1	2	3		
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร						
ด้านการคงอยู่กับองค์กร						
47.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	ท่านรู้สึกว่สถานศึกษานี้เป็นสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	ท่านมีความมั่นใจว่าสถานศึกษานี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านอาชีพและชีวิตของท่านในระยะยาวได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50.	ท่านรู้สึกว่สถานศึกษานี้มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51.	ท่านยินดีที่จะร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52.	ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษานี้จนไม่ต้องการหางานในองค์กรอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษานี้เป็นสถานที่ที่สามารถเติบโตและพัฒนาความสามารถในอาชีพของท่านได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรรผล
		1	2	3		
ด้านความทุ่มเทให้งาน						
54.	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงแม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรค	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55.	ท่านรู้สึกว่าเป็นหน้าที่สำคัญของท่านที่จะต้องทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56.	ท่านมีความตั้งใจทุ่มเท ที่จะพัฒนาผลการสอนและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57.	ท่านรู้สึกมีความสุข และภูมิใจเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58.	ท่านมีความพร้อมที่จะใช้เวลาเพิ่มเติมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59.	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนในความดูแลของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของท่านบรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร						
61.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62.	ท่านมีความระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63.	ท่านเต็มใจรายงานหรือป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปรรผล
		1	2	3		
64.	ท่านรู้สึกว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นความรับผิดชอบสำคัญของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65.	ท่านมีความตั้งใจที่จะรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
66.	ท่านพยายามปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
67.	ท่านมีความตั้งใจที่จะสนับสนุนและปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน
ในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่านถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย รวมทั้งสามารถนำมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การสรุปผลการศึกษาค้นคว้าจะเป็นไปในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม คำตอบทุกคำตอบจะถูกเก็บเป็นความลับ ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของผลการศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ | จำนวน 4 ข้อ |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในงาน | จำนวน 21 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร | จำนวน 21 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | จำนวน 21 ข้อ |

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่ารายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเขียนเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกตอบเพียง 1 ข้อ)

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 25-30 ปี

☐ 31-35 ปี

☐ 36-40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป



**ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของครูอาชีวะในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนใน
ยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว
โดยการให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน						
ด้านความก้าวหน้าในงาน						
5.	ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ท่านทำอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้					
6.	สถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้ท่านสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง					
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ					
8.	ท่านพึงพอใจกับเส้นทางการก้าวหน้าในงานของท่านที่สถานศึกษากำหนดไว้					
9.	ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนาที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพเพื่อให้สามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
10.	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือขยายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับประสบการณ์และความสามารถของท่าน					
11.	ท่านรู้สึกว่างค์กรมีระบบการสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเพียงพอ					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
12.	ค่าตอบแทนที่ครูอาชีพศึกษาเอกชนได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบของงานที่ทำ					
13.	สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพ การลาประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร					
14.	การจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีความยุติธรรมและโปร่งใส					
15.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้สอดคล้องกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพของครู					
16.	สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูอาชีพศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม					
17.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในตำแหน่งงานปัจจุบัน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
18.	นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการในองค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของครูอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล					
ด้านภาระงาน						
19.	ปริมาณงานที่ครูอาชีวศึกษาเอกชนได้รับมีความเหมาะสมและไม่เกินขอบเขตความรับผิดชอบ					
20.	ท่านได้รับมอบหมายในการจัดการเรียนการสอนตรงตามวิชาเอกที่ถนัดและมีประสบการณ์					
21.	ภาระงานในแต่ละวันของครูมีผลต่อความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงานที่ทำ					
22.	ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบมีผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ					
23.	ท่านมีส่วนงานที่สมดุลทั้งงานด้านการสอน งานดูแลผู้เรียน งานกิจกรรม อย่างเหมาะสม					
24.	ภาระงานที่ได้รับจากองค์กรมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพของครู					
25.	ภาระงานที่ครูได้รับเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น การเข้าถึงอุปกรณ์ สื่อสาร เทคโนโลยี หรือสื่อการสอนที่จำเป็น					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กรของครูอาชีวะในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล
(เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว
โดยการให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านองค์กร						
ด้านการบริหารจัดการองค์กร						
26.	ท่านรู้สึกว่าคุณบริหารในองค์กรมีความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส					
27.	ผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้					
28.	ท่านได้รับการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญจากผู้บริหารในองค์กรอย่างครบถ้วนและเข้าใจได้ง่าย					
29.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูในองค์กร					
30.	ระบบการบริหารงานในองค์กรมีความยุติธรรมและเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
31.	ท่านรู้สึกว่าการจัดการทรัพยากรในองค์กร เช่น งบประมาณหรืออุปกรณ์การสอน มีประสิทธิภาพส่งเสริมการทำงานของ ท่าน					
32.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
33.	สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
34.	ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน					
35.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องทำงาน อุปกรณ์การสอน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
36.	บรรยากาศการทำงานภายในองค์กรช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
37.	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
38.	สภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความเครียดและส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของท่าน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
39.	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสอน					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
40.	ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานในสถานศึกษาเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความเอื้ออาทร เข้าใจกัน สามารถอยู่ร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข					
41.	วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในอาชีพครูของท่าน					
42.	ท่านรู้สึกว่าการเน้นความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับ					
43.	สถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากร					
44.	วัฒนธรรมองค์กรเน้นความสัมพันธ์ที่ดีและการให้ความช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
45.	ท่านรู้สึกว่าการสนับสนุนการสร้างความสุขระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
46.	สถานศึกษามีระบบพี่เลี้ยง ช่วยดูแลครูใหม่ในการปรับตัวในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา					

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษา

เอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยการให้คะแนนมี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร						
ด้านการคงอยู่กับองค์กร						
47.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ					
48.	ท่านรู้สึกว่าการศึกษานี้เป็นสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายในอาชีพของท่าน					
49.	ท่านมีความมั่นใจว่าการศึกษานี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านอาชีพและชีวิตของท่านในระยะยาวได้					
50.	ท่านรู้สึกว่าการศึกษานี้มีความมั่นคงเพียงพอที่จะทำให้ท่านต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป					
51.	ท่านยินดีที่จะร่วมมือและสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความสำเร็จในระยะยาว					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
52.	ท่านรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษานี้จนไม่ต้องการหางานในองค์กรอื่น					
53.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษานี้เป็นสถานที่ที่สามารถเติบโตและพัฒนาความสามารถในอาชีพของท่านได้อย่างต่อเนื่อง					
ด้านความทุ่มเทให้งาน						
54.	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงแม้ต้องเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรค					
55.	ท่านรู้สึกว่าเป็นหน้าที่สำคัญของท่านที่จะต้องทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ					
56.	ท่านมีความตั้งใจทุ่มเทที่จะพัฒนาผลการสอนและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง					
57.	ท่านรู้สึกมีความสุข และภูมิใจเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ					
58.	ท่านมีความพร้อมที่จะสละเวลาเพิ่มเติมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
59.	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาและนักเรียนในความดูแลของท่าน					
60.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ผลงานของท่านบรรลุเป้าหมายขององค์กร					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านรักษาผลประโยชน์แก่องค์กร						
61.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว					
62.	ท่านมีความระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
63.	ท่านเต็มใจรายงานหรือป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร					
64.	ท่านรู้สึกว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นความรับผิดชอบสำคัญของท่าน					
65.	ท่านมีความตั้งใจที่จะรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในทุกสถานการณ์					
66.	ท่านพยายามปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร					
67.	ท่านมีความตั้งใจที่จะสนับสนุนและปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต					

ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีวศึกษาในสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

.....

.....

.....

- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเสียสละเวลาในการตอบคำถาม -

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.960	63

ส่วนของคำถาม	ค่าอัลฟาแสดงความเชื่อมั่น
	กลุ่มทดลอง (N=30)
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	0.853
ปัจจัยด้านองค์กร	0.923
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.942

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) งานวิจัยเชิงประยุกต์ (Applied Research) จะมีค่า Cronbach's Alpha ≥ 0.7 เป็นที่ยอมรับทั่วไป โดยเฉพาะเมื่อเครื่องมือถูกนำไปใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจงานวิจัยที่พัฒนาแบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้บริโภค ค่า Cronbach's Alpha ≥ 0.75 ยอมรับได้ (Williams, 2000)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

Statistics					
		เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน
N	Valid	365	365	365	365
	Missing	0	0	0	0

เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	149	40.8	40.8	40.8
	หญิง	216	59.2	59.2	100.0
	Total	365	100.0	100.0	

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.7	4.7	4.7
	25-30 ปี	84	23.0	23.0	27.7
	31-35 ปี	108	29.6	29.6	57.3
	36-40 ปี	117	32.1	32.1	89.3
	มากกว่า 40 ปี	39	10.7	10.7	100.0
	Total	365	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	252	69.0	69.0	69.0
	ปริญญาโท	99	27.1	27.1	96.2
	ปริญญาเอก	14	3.8	3.8	100.0
	Total	365	100.0	100.0	

ระยะเวลาในการทำงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 1 ปี	17	4.7	4.7	4.7
	1-5 ปี	94	25.8	25.8	30.4
	6-10 ปี	154	42.2	42.2	72.6
	11-15 ปี	77	21.1	21.1	93.7
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	23	6.3	6.3	100.0
	Total	365	100.0	100.0	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในภาพรวม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	365	3.05	5.00	4.4710	.28092
X2	365	2.38	5.00	4.5333	.28837
Y1	365	2.90	5.00	4.5037	.28466
Valid N (listwise)	365				

การวิเคราะห์ด้านความพึงพอใจในงาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	365	3.00	5.00	4.4795	.33282
X12	365	2.57	5.00	4.4795	.34409
X13	365	2.71	5.00	4.4540	.32026
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q5_X11	365	2.00	5.00	4.17	.570
Q6_X11	365	3.00	5.00	4.55	.525
Q7_X11	365	3.00	5.00	4.61	.532
Q8_X11	365	2.00	5.00	4.48	.562
Q9_X11	365	1.00	5.00	4.52	.567
Q10_X11	365	2.00	5.00	4.48	.586
Q11_X11	365	2.00	5.00	4.53	.557
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q12_X12	365	2.00	5.00	4.25	.840
Q13_X12	365	2.00	5.00	4.57	.563
Q14_X12	365	3.00	5.00	4.56	.529
Q15_X12	365	2.00	5.00	4.51	.558
Q16_X12	365	1.00	5.00	4.48	.618
Q17_X12	365	2.00	5.00	4.47	.557
Q18_X12	365	2.00	5.00	4.52	.558
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q19_X13	365	1.00	5.00	4.07	.924
Q20_X13	365	3.00	5.00	4.58	.527
Q21_X13	365	3.00	5.00	4.58	.542
Q22_X13	365	3.00	5.00	4.53	.532
Q23_X13	365	2.00	5.00	4.39	.723
Q24_X13	365	2.00	5.00	4.50	.568
Q25_X13	365	2.00	5.00	4.53	.557
Valid N (listwise)	365				

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X21	365	2.43	5.00	4.5374	.33152
X22	365	2.57	5.00	4.5335	.28798
X23	365	2.14	5.00	4.5292	.33869
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q26_X21	365	3.00	5.00	4.55	.514
Q27_X21	365	3.00	5.00	4.56	.534
Q28_X21	365	3.00	5.00	4.56	.530
Q29_X21	365	3.00	5.00	4.51	.577
Q30_X21	365	3.00	5.00	4.54	.571
Q31_X21	365	3.00	5.00	4.54	.595
Q32_X21	365	3.00	5.00	4.50	.568
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q33_X22	365	3.00	5.00	4.54	.531
Q34_X22	365	3.00	5.00	4.51	.517
Q35_X22	365	3.00	5.00	4.52	.538
Q36_X22	365	2.00	5.00	4.54	.542
Q37_X22	365	3.00	5.00	4.55	.530
Q38_X22	365	2.00	5.00	4.54	.557
Q39_X22	365	2.00	5.00	4.55	.541
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q40_X23	365	2.00	5.00	4.56	.549
Q41_X23	365	2.00	5.00	4.53	.552
Q42_X23	365	1.00	5.00	4.51	.587
Q43_X23	365	3.00	5.00	4.51	.522
Q44_X23	365	2.00	5.00	4.60	.548
Q45_X23	365	2.00	5.00	4.51	.568
Q46_X23	365	1.00	5.00	4.47	.609
Valid N (listwise)	365				

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	365	1.57	5.00	4.3996	.41535
Y2	365	2.86	5.00	4.5605	.28843
Y3	365	3.14	5.00	4.5511	.28361
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q47_Y11	365	1.00	5.00	4.00	.697
Q48_Y11	365	2.00	5.00	4.45	.630
Q49_Y11	365	2.00	5.00	4.60	.592
Q50_Y11	365	1.00	5.00	4.44	.637
Q51_Y11	365	2.00	5.00	4.49	.543
Q52_Y11	365	1.00	5.00	4.30	.789
Q53_Y11	365	1.00	5.00	4.52	.596
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q54_Y12	365	3.00	5.00	4.56	.513
Q55_Y12	365	3.00	5.00	4.59	.508
Q56_Y12	365	3.00	5.00	4.59	.515
Q57_Y12	365	1.00	5.00	4.58	.541
Q58_Y12	365	2.00	5.00	4.55	.546
Q59_Y12	365	2.00	5.00	4.52	.542
Q60_Y12	365	3.00	5.00	4.53	.516
Valid N (listwise)	365				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q61_Y13	365	2.00	5.00	4.53	.537
Q62_Y13	365	3.00	5.00	4.60	.507
Q63_Y13	365	3.00	5.00	4.58	.522
Q64_Y13	365	3.00	5.00	4.55	.530
Q65_Y13	365	3.00	5.00	4.57	.518
Q66_Y13	365	1.00	5.00	4.52	.547
Q67_Y13	365	3.00	5.00	4.51	.527
Valid N (listwise)	365				

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระจากกัน (Independent Sample t-test)

Group Statistics					
	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Y1	ชาย	149	4.5075	.25312	.02074
	หญิง	216	4.5011	.30506	.02076

Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Y1	Equal variances assumed	1.179	.278	.211	363
	Equal variances not assumed			.218	350.764

Independent Samples Test						
		t-test for Equality of Means				
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Y1	Equal variances assumed	.833	.00641	.03035	-.05328	.06610
	Equal variances not assumed	.827	.00641	.02934	-.05130	.06411

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (One-way Analysis of Variance) ด้วยค่า F-test

Descriptives								
Y1								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
ต่ำกว่า 25 ปี	17	4.3221	.47813	.11596	4.0763	4.5680	2.90	4.71
25-30 ปี	84	4.4728	.26516	.02893	4.4152	4.5303	3.52	4.76
31-35 ปี	108	4.5309	.24985	.02404	4.4832	4.5785	3.38	5.00
36-40 ปี	117	4.5368	.22384	.02069	4.4958	4.5778	3.52	5.00
มากกว่า 40 ปี	39	4.4750	.41764	.06688	4.3396	4.6104	3.05	5.00
Total	365	4.5037	.28466	.01490	4.4744	4.5330	2.90	5.00

ANOVA ^a					
Y1					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.881	4	.220	2.771	.027
Within Groups	28.613	360	.079		
Total	29.494	364			

Descriptives								
Y1								
	N	Mean	S.D.	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
ปริญญาตรี	252	4.4664	.30349	.01912	4.4287	4.5040	2.90	5.00
ปริญญาโท	99	4.5830	.22798	.02291	4.5375	4.6284	3.05	5.00
ปริญญาเอก	14	4.6156	.10138	.02710	4.5571	4.6742	4.43	4.76
Total	365	4.5037	.28466	.01490	4.4744	4.5330	2.90	5.00

ANOVA ^a					
Y1					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.149	2	.574	7.336	.001
Within Groups	28.346	362	.078		
Total	29.494	364			

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Y1						
LSD						
(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับ การศึกษา	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ปริญญาตรี	ปริญญาโท	-.11661*	.03319	.000	-.1819	-.0513
	ปริญญาเอก	-.14928	.07684	.053	-.3004	.0018
ปริญญาโท	ปริญญาตรี	.11661*	.03319	.000	.0513	.1819
	ปริญญาเอก	-.03267	.07990	.683	-.1898	.1245
ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	.14928	.07684	.053	-.0018	.3004
	ปริญญาโท	.03267	.07990	.683	-.1245	.1898

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives								
Y1								
	N	Mean	S.D.	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
น้อยกว่า 1 ปี	17	4.4090	.35518	.08614	4.2263	4.5916	3.67	5.00
1-5 ปี	94	4.4276	.31416	.03240	4.3632	4.4919	2.90	4.76
6-10 ปี	154	4.5152	.25672	.02069	4.4743	4.5560	3.05	5.00
11-15 ปี	77	4.5968	.17977	.02049	4.5560	4.6376	3.52	4.90
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	23	4.4969	.44574	.09294	4.3041	4.6896	3.24	5.00
Total	365	4.5037	.28466	.01490	4.4744	4.5330	2.90	5.00

ANOVA ^a					
Y1					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.386	4	.346	4.438	.002
Within Groups	28.108	360	.078		
Total	29.494	364			

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Y1						
LSD						
(I) ระยะเวลาในการทำงาน	(J) ระยะเวลาในการทำงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	-.01859	.07364	.801	-.1634	.1262
	6-10 ปี	-.10619	.07141	.138	-.2466	.0343
	11-15 ปี	-.18782*	.07488	.013	-.3351	-.0406
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	-.08793	.08937	.326	-.2637	.0878
1-5 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.01859	.07364	.801	-.1262	.1634
	6-10 ปี	-.08759*	.03657	.017	-.1595	-.0157
	11-15 ปี	-.16923*	.04295	.000	-.2537	-.0848
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	-.06934	.06500	.287	-.1972	.0585
6-10 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.10619	.07141	.138	-.0343	.2466

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: Y1						
LSD						
(I) ระยะเวลาในการ การทำงาน	(J) ระยะเวลาในการ ทำงาน	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
	1-5 ปี	.08759*	.03657	.017	.0157	.1595
	11-15 ปี	-.08163*	.03900	.037	-.1583	-.0049
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	.01826	.06246	.770	-.1046	.1411
11-15 ปี	น้อยกว่า 1 ปี	.18782*	.07488	.013	.0406	.3351
	1-5 ปี	.16923*	.04295	.000	.0848	.2537
	6-10 ปี	.08163*	.03900	.037	.0049	.1583
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	.09989	.06640	.133	-.0307	.2305
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	น้อยกว่า 1 ปี	.08793	.08937	.326	-.0878	.2637
	1-5 ปี	.06934	.06500	.287	-.0585	.1972
	6-10 ปี	-.01826	.06246	.770	-.1411	.1046
	11-15 ปี	-.09989	.06640	.133	-.2305	.0307
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.						

วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent)

X1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

X11 : ด้านความก้าวหน้าในงาน

X12 : ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X13 : ด้านภาระงาน

X2 : ปัจจัยด้านองค์กร

X21 : ด้านการบริหารจัดการองค์กร

X22 : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

X23 : ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

Y1 : ความผูกพันต่อองค์กร

Y11 : ด้านการคงอยู่กับองค์กร

Y12 : ด้านความทุ่มเทให้งาน

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.612	.17725
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y1				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.122	2	9.061	288.409	.000 ^b
	Residual	11.373	362	.031		
	Total	29.494	364			

Dependent Variable: Y1

Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.816	.154		5.287	.000		
	X1	.339	.058	.335	5.845	.000	.325	3.078
	X2	.479	.057	.485	8.476	.000	.325	3.078

a. Dependent Variable: Y1

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.237	1.00	.08	.10
	3	.001	65.061	.00	.92	.90

a. Dependent Variable: Y1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.485	.29798
Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y11				

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.411	.259		-1.585	.114		
	X1	.578	.098	.391	5.927	.000	.325	3.078
	X2	.491	.095	.341	5.169	.000	.325	3.078
a. Dependent Variable: Y11								

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.237	1.00	.08	.10
	3	.001	65.061	.00	.92	.90

a. Dependent Variable: Y11

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.477	.2085
Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y12				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.540	2	7.270	167.180	.000
	Residual	15.742	362	.043		
	Total	30.283	364			

a. Dependent Variable: Y12

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.277	.182		7.032	.000		
	X1	.235	.068	.229	3.447	.001	.325	3.078
	X2	.492	.066	.492	7.404	.000	.325	3.078

a. Dependent Variable: Y12						
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.237	1.00	.08	.10
	3	.001	65.061	.00	.92	.90
a. Dependent Variable: Y12						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.407	.404	.21902
Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y13				

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.582	.191		8.298	.000		
	X1	.204	.072	.202	2.846	.005	.325	3.078
	X2	.454	.070	.461	6.497	.000	.325	3.078

a. Dependent Variable: Y13

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	35.237	1.00	.08	.10
	3	.001	65.061	.00	.92	.90

a. Dependent Variable: Y13

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวราภรณ์ คำภิรมย์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอาชีพะในสำนักบริหารการอาชีวศึกษา
เอกชนในยุคดิจิทัล (เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล)

สาขาวิชา การพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์

ประวัติ

วัน เดือน ปีเกิด : 29 ตุลาคม 2525

ที่อยู่ปัจจุบัน : 160/247 ซอยพิบูลสงคราม 15 ถนนพิบูลสงคราม
ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน : หัวหน้าสาขาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล

ที่ทำงานปัจจุบัน : วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์
เลขที่ 14/5 ถนนพิบูลสงคราม
ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000

ประวัติการศึกษา : ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ 2549 – 2550 : Stock control officer
Sereechai Beauty

พ.ศ 2551 – ปัจจุบัน : หัวหน้าสาขาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล
วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์