สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

เลขหมู่

เลขทะเบียน 17092

วัน, เดือน, ปี 5 ก.พ. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

กันยายน 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประกาศคุณูปการ

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นความอนุเคราะห์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าที่อนุญาตให้ข้าพเจ้าได้ลาศึกษาต่อในหลักสูตรนี้ และคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ได้สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ในด้านวิชาการ ข้าพเจ้าซาบซึ้งในพระคุณของท่านอาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ข้าพเจ้า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าได้รับความกรุณาอย่างสูงจากศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ทำให้ปริญญานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.โชติ เพชรชื่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ซึ่งเป็นกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในพระคุณและขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณท่านอธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล เพ็ชร์สุวรรณ์ ที่กรุณามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับความสำเร็จอย่างดียิ่งจากความร่วมมือของคณบดีและคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 สถาบัน คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยความร่วมมือในการช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถาม คือ คุณพวงทอง นิงสานนท์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้รับความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ไพโรจน์ ตีรณธนากุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์เพราพรรณ เปลี่ยนภู่ รวมทั้งธุรการของภาควิชาครุศาสตร์ทุกภาควิชาที่หุ่มเหความช่วยเหลืออย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ในด้านการวิเคราะห์และจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากคุณสมกิจ กิจพูนวงษ์ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูง อีกทั้งคุณวินัย สัมมาชีพ ที่ช่วยเหลือในการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อน ๆ ปริญญาเอกการบริหารการศึกษา และเพื่อนร่วมงาน ที่คณะที่คอยให้กำลังใจ รวมทั้งคุณพ่อคุณแม่ พี่น้อง ลูกหลาน ที่คอยเอาใจใส่และช่วยเหลือตลอดมา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

1 กันยายน 2532

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาของปัญหา	1
	ปัญหาของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	กรอบความคิดของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	9
	สมมุติฐานของการวิจัย	10
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
	ความผูกพันต่อองค์การ	13
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	13
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	16
	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	17
	แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ	18
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	21
	ปัจจัยด้านบุคคล	23
	คุณลักษณะด้านชีวสังคม	24
	คุณลักษณะด้านจิตวิสัย	24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ หน้า

แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน 24
ความสนใจในงาน 28
เจตคติที่มีต่อระบบราชการ 29
ปัจจัยด้านงาน 35
ความพึงพอใจงาน 35
เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก 46
ปัจจัยด้านกลุ่ม 47
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 48
ความหมายของความเชื่อถือระหว่างบุคคล 48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 52

3 วิธีดำเนินการวิจัย 53
ขั้นตอนการดำเนินการ 53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 54
ตัวแปรที่ศึกษา 55
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 58
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 70
การจัดกระทำข้อมูล 70
การใช้ผลการวิจัย 74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ หน้า

จำนวนข้อมูล 79

ลักษณะข้อมูล 80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมุติฐาน 84

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 1 84

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 2 87

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 3 89

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 4 93

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 5 101

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 6 103

ผลการตรวจสอบสมมุติฐานที่ 7 133

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ 135

บทย่อ 135

สรุปผล 138

อภิปรายผล 142

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ 142

ปัจจัยด้านบุคคล 145

ปัจจัยด้านงาน 149

ปัจจัยด้านกลุ่ม 153

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ 154

ข้อเสนอแนะ 157

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ หน้า

ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแนวการปฏิบัติ 157
ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอาจารย์ 159
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 160

บรรณานุกรม 161

ภาคผนวก 179
ประวัติย่อผู้วิจัย 181

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบัน 55

2 จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้จำแนกตามสถาบัน 79

3 ข้อมูลพื้นฐานแสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชีวสังคม 80

4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยจำแนกตามชีวสังคม 85

5 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีสถาบันที่สังกัดแตกต่างกัน 88

6 ทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่เพศแตกต่างกัน 89

7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่มีอายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์แตกต่างกัน 90

8 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของระดับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน 92

9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 94

10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 95

11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกลุ่มกับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง หน้า

12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 99
13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม กับความผูกพันต่อสถาบันอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 100
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 102
15 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 104
16 ค่าสถิติของตัวแปรด้านบุคคล 10 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 105
17 ค่าสถิติของตัวแปรด้านงาน 7 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 107
18 ค่าสถิติของตัวแปรด้านกลุ่ม 4 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 108
19 ค่าสถิติของตัวแปรด้านบุคคล ตัวแปรด้านงาน และตัวแปรด้านกลุ่ม 21 ตัวที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 109
20 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 112
21 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านบุคคลที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 113
22 อำนาจพยากรร์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านสิ่งสังคมที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 114

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตาราง

หน้า

23 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 1 ตัว จากปัจจัยด้านชีวสังคมที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 115

24 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 116

25 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวจากปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตวิสัยที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 117

26 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 118

27 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 4 ตัว จากปัจจัยด้านงานที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 119

28 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของปัจจัยด้านกลุ่มที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 120

29 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยด้านกลุ่มที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 121

30 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้านที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 122

31 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม 123

32 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ 125

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ตาราง หน้า

33 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ที่ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ .. 126
34 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้านที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 127
35 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัว ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 128
36 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับที่ของตัวแปร 21 ตัว ในปัจจัย 3 ด้าน ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง 129
37 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 2 ตัวที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง .. 130
38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 134

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 แสดงกรอบความคิดของการวิจัย 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารการอุดมศึกษาประกอบด้วยการบริหารงานและบริหารคนให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของสังคม (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2518 : 16) สถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นแหล่งความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กำลังคนโดยเฉพาะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นคลังสมองของประเทศ (Srisaan. 1983 : 94) จากนโยบายของรัฐ ตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2504 จนถึงฉบับที่ 6 เมื่อปี พ.ศ. 2530 รัฐได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศ เน้นด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยขยายขีดความสามารถทั้งด้านเกษตรและอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น ประเทศไทยจึงอยู่ในลักษณะที่เร่งรัด พัฒนาในการปรับปรุงโครงสร้างการผลิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลกและเป็นประเทศกึ่งอุตสาหกรรม ต้องการกำลังคนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรม การที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries -- NICS) หรือประเทศเกษตรอุตสาหกรรม (Newly Agricultural Industrialized Countries – NACS) นั้น คนของเราจะต้องมีพื้นความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะก้าวไป ถ้าจะเปรียบพื้นฐานความรู้ด้านอุตสาหกรรมของไทยกับประเทศอุตสาหกรรมอื่น จะเห็นว่าญี่ปุ่นมีร้อยละ 30 เกาหลีมีร้อยละ 27 มาเลเซียมีร้อยละ 17 และไทยมีไม่ถึงร้อยละ 10 พจน์ สะเพียรชัย ชี้ให้เห็นว่า เราจำเป็นต้องเร่งผลิตกำลังคนทางด้านอุตสาหกรรมอย่างสูง (ไทยรัฐ. 2531 : 9) คุณภาพของช่างเทคนิคอยู่ที่ครู ครูช่างอุตสาหกรรมจึงมีบทบาทสำคัญในสังคม เพราะ

เป็นผู้เชื่อมต่อระบบการศึกษากับสังคมอุตสาหกรรม (UNESCO. 1970 : 14) ในปัจจุบัน การผลิตครูช่างอุตสาหกรรมในระดับปริญญาตรีอยู่ในความรับผิดชอบของสถาบันเทคโนโลยีทั้งสามแห่ง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามแห่ง ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมดังกล่าว แต่เดิมหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมอยู่ในความรับผิดชอบของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ตามประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เห็นสมควรให้จัดตั้งส่วนราชการในสถาบันเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสถานภาพของสถาบันในปัจจุบัน โดยยกฐานะภาควิชาต่าง ๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์ จัดตั้งเป็นคณะวิทยาศาสตร์กับเปลี่ยนชื่อคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์เป็นคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อให้เหมาะสมและตรงตามลักษณะงาน (ราชกิจจานุเบกษา. 2531 : 47) ปริมาณและคุณภาพของอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานและการผลิตบัณฑิตสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบ เมื่อเทียบกับผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน เนื่องจากเงินเดือนอาจารย์ต่ำกว่ามาก เพื่อยกระดับมาตรฐานชีวิตให้ดีขึ้นให้มีเกียรติยศและมีความคล่องตัวมากขึ้น อาจารย์ส่วนหนึ่งจึงประกอบอาชีพรองตามสาขาวิชาที่ตนถนัด (มติชน. 2530 : 16) นอกจากนี้แนวโน้มในสังคมปัจจุบันมองโดยกว้าง เห็นว่าความนิยมเป็นครูอาจารย์ลดลง เกียรติภูมิของวิชาครูลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น (เอกวิทย์ ณ ถลาง. 2530 : 18) อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเฉพาะสาขาเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนอาชีพ ยิ่งไปกว่านั้นผู้มีการศึกษาสูงที่มีฝีมือดีเลือกการเป็นอาจารย์น้อยลง แต่หันไปประกอบอาชีพอิสระหรือไปทำงานภาคเอกชนมากขึ้น (ทบวงมหาวิทยาลัย. ม.ป.ป. : 57) อาจารย์สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมก็มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจและอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ภาคเอกชนก็ต้องการกำลังคนด้านช่างอุตสาหกรรมมากขึ้น ครูช่างจำนวนมากถูกดึงออกจากราชการเพื่อไปทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ในภาคเอกชนที่มีค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการ (ชนะ กสิภาร์. 2528 : 89) จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อ 25 มกราคม 2532 ในเรื่องอัตรากำลังของคณะในปี พ.ศ. 2529 ได้มีอัตราบรรจุอาจารย์ใหม่วุฒิปริญญาโททางศิลปยุตสาหกรรมได้แจ้งการรับสมัครอาจารย์ถึง 2 ครั้ง แต่ขาดผู้สมัครจึงได้เพิ่มวุฒิเป็นปริญญาโททางสถาปัตยกรรม ได้มีผู้สมัคร 1 คน และบรรจุเข้ารับราชการได้หนึ่งปีเศษจึงลาออกไปประกอบอาชีพส่วนตัว ปัจจุบันได้รับอาจารย์เข้าบรรจุใหม่แล้ว การขาดแคลนอาจารย์ตรงตามวิชาชีพ ทำให้เกิดปัญหาการสอนไม่เป็นไปตามหลักสูตรการวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 : 70) ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารบุคคลเป็นปัญหาที่ไม่สามารถจะแก้ไขด้วยทักษะทางด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทักษะทางด้านสังคมประกอบด้วย

ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สายวิชาชีพในปัจจุบันเป็นประเด็นปัญหาที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ แนวทางการศึกษาวิเคราะห์ความผูกพันของอาจารย์ ก็คือการพิจารณาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของอาจารย์ ทั้งระดับบุคคลและระดับโครงสร้างของระบบ (แสวง รัตนมงคลมาศ. 2527 : 3) การศึกษาปัจจัยเหล่านี้ก็เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาการขาดงาน การเปลี่ยนงาน การลาออกของอาจารย์ เพื่อไปทำงานในตลาดแรงงานภาคเอกชน ทั้งนี้ก็เพราะแนวโน้มของประเทศกำลังก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ความต้องการกำลังคนทางด้านช่างเทคนิค วิศวกร มีอัตราที่สูงขึ้น ประกอบกับการบีบตัวทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น จึงเป็นที่น่าศึกษาว่าในอนาคตจะมีครูที่จะมีความผูกพันต่ออาชีพครูต่อไปหรือเปลี่ยนงานไปสู่อาชีพอื่น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามแห่ง และผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการวางแผนการผลิตครูสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัญหาของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ดังนั้นคำถามในการวิจัยมีดังนี้

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

2. ปัจจัยแต่ละด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีในระดับใด

3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมของแต่ละสถาบัน

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมตามคุณลักษณะทางชีวสังคม

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

5. เพื่อศึกษาระดับของแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

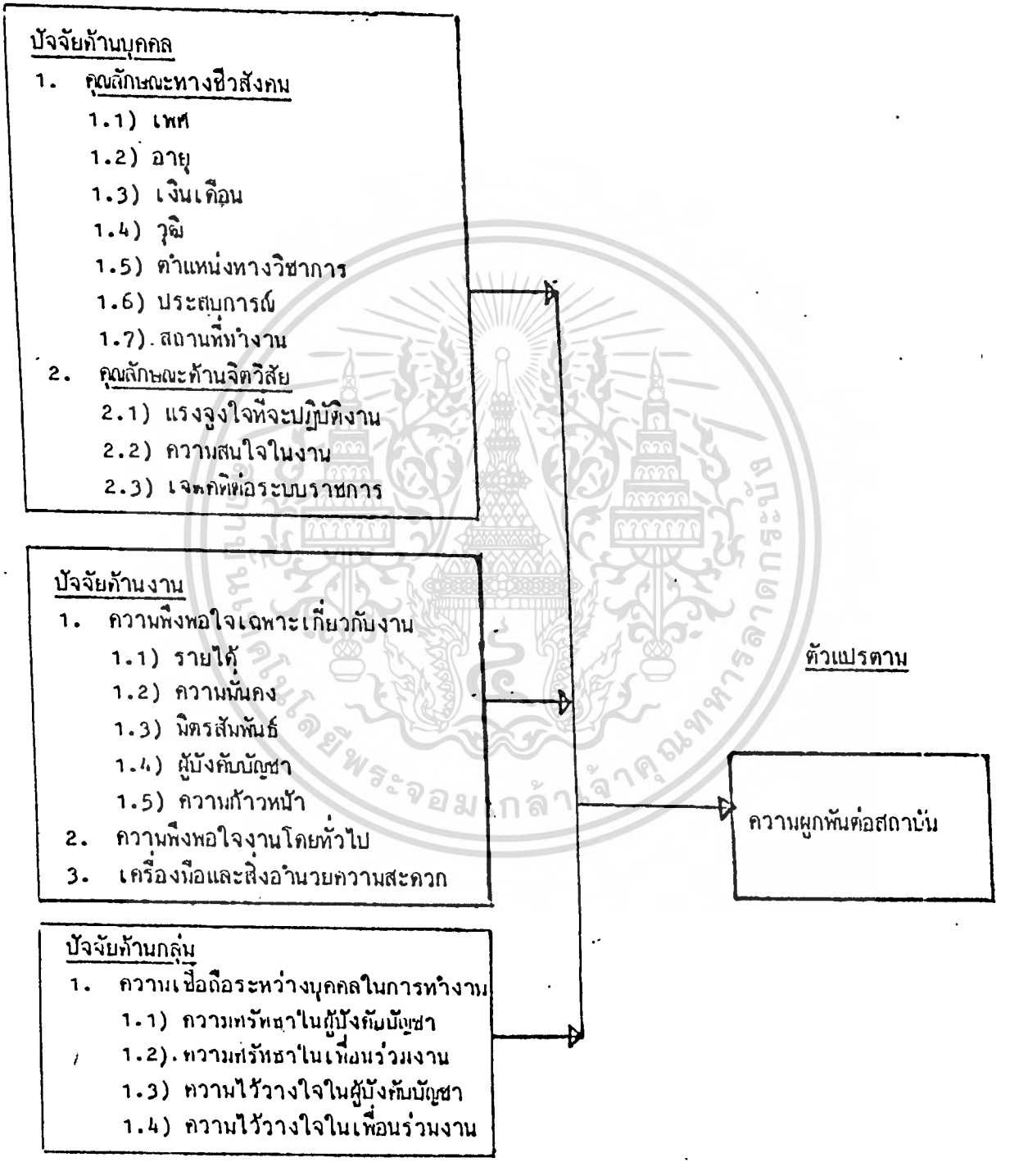
6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

7. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อที่จะเสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับแนวความคิดเบื้องต้นจากแนวความคิดของสเตียรส์ (Steers. 1977 : 46) ที่ว่าความผูกพันต่อสถาบัน (Organizational Commitment) เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ และการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การนั้น การวัดความผูกพันต่อสถาบันได้อาศัยแนวความคิดของบุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ที่ว่าความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป ส่วนปัจจัยที่จะสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันนั้น อาศัยแนวคิดของปอร์เตอร์และไมล์ (Porter and Miles. 1974; citing Steers and Porter. 1983 : 21) มี 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านงาน และ 3) ปัจจัยด้านกลุ่ม ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วยคุณลักษณะทางชีวสังคม 7 ประการคือ เพศ อายุ เงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์และสถานที่ทำงาน คุณลักษณะด้านจิตวิสัย 3 ประการ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน และเจตคติต่อระบบราชการ ปัจจัยด้านงานมี 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า 2) ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป 3) เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน 4 ประการ คือ 1) ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา 2) ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน 3) ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา 4) ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน กรอบความคิดของการวิจัยมีลักษณะดังแผนภูมิที่ 1

ตัวแปรต้น



ภาพประกอบ 1. แสดงกรอบความคิดของการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยคือ ครูช่างอุตสาหกรรมในสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยได้แก่ อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมทั้ง 3 คณะ ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ในปีการศึกษา 2531 จำนวน 109 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษามีดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วยตัวแปร 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล

1.1.1 คุณลักษณะทางชีวสังคม

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 เงินเดือน

1.1.1.4 วุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1.1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

1.1.1.6 ประสบการณ์

1.1.1.7 สถานที่ทำงาน

1.1.2 คุณลักษณะด้านจิตวิสัย

1.1.2.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

1.1.2.2 ความสนใจในงาน

1.1.2.3 เจตคติต่อระบบราชการ

1.2 ปัจจัยด้านงาน

1.2.1 ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

1.2.1.1 รายได้

1.2.1.2 ความมั่นคง

1.2.1.3 มิตรสัมพันธ์

1.2.1.4 ผู้บังคับบัญชา

1.2.1.5 ความก้าวหน้า

1.2.2 ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป

1.2.3 เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

1.3 ปัจจัยด้านกลุ่ม

ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน

1.3.1 ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา

1.3.2 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน

1.3.3 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

1.3.4 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อสถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามแห่ง ดังนั้นผลการวิจัยจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคณะและสถาบันดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารบุคคล ตลอดจนเป็นแนวทางในการคัดเลือก บำรุงรักษา และพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความจำเป็น

2. ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ใช้เป็นข้อมูลในการมอบหมายงานให้ถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคล ตลอดจนการปรับปรุงและการสร้างขวัญกำลังใจและบรรยากาศในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านกลุ่มที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมเป็นการศึกษาความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลที่ค้นพบจากการวิจัยนี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงความศรัทธาและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปรับปรุงระบบบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความสามัคคีในหมู่คณะ ตลอดจนการวางตนและการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและสร้างบรรยากาศในการทำงาน

4. ผลของการศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อสถาบัน ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบัน การวางแผนกำลังคนในอนาคต การวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร และการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอัตรากำลัง ขาดแคลน การลาออกจากงานและการเปลี่ยนงานของอาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับของความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีทั้ง 3 แห่ง แตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่มีคุณลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน จะมีระดับของความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกัน

4. องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่มมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

5. องค์ประกอบในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีอยู่ในระดับปานกลาง

6. องค์ประกอบต่าง ๆ ในปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านกลุ่มส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้าน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยมีดังนี้

1. อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ที่สอนและรับผิดชอบหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบันและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

3. คุณลักษณะด้านจิตวิสัย หมายถึง ลักษณะทางจิตใจด้านแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงานและเจตคติต่อระบบราชการ

3.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการทำงานที่แสดงถึงความพยายามทำงานด้วยความสามารถของตนเพื่อความสำเร็จของงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำงานหนัก มีส่วนร่วมในการทำงาน เสียสละเวลาเพื่อทำงาน เต็มใจทำงานโดยไม่ต้องอาศัยสิ่งอื่นหรือผู้อื่นมาเป็นตัวเร่ง ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

3.2 ความสนใจในงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ของบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองเลือกทำ บุคคลที่มีความสนใจในงานจะแสดงความเอาใจใส่ต่องานที่ทำ เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงานนั้นและทำงานได้ดีในงานที่ตนเองเลือก

3.3 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ หมายถึง ท่าทีความรู้สึกที่มีต่อระบบบริหารแบบราชการ คนที่มีเจตคติที่ดีต่อระบบราชการจะมีความเห็นว่า ระบบราชการเป็นรูปแบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ให้ความยุติธรรมต่อผู้ทำงาน มีการบังคับบัญชาตามลำดับขั้น มีกฎระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติและมีการกำหนดตำแหน่งงานตามความเหมาะสมและให้ความมั่นคงแก่ผู้ทำงานที่จะยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป

4. ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะของบุคคลที่ชอบหรือพอใจในลักษณะเฉพาะของงานที่ตนเองทำ ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า และมีความสุขกับการทำงานโดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.1 รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน

4.2 ความมั่นคง หมายถึง ความคงทนในตำแหน่งงานโดยไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ และมีผลประโยชน์ที่พอใจจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

4.3 มิตรสัมพันธ์ หมายถึง การยอมรับและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

4.4 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางดีที่มีต่อผู้บริหารที่มีอำนาจเหนือคนในการทำงาน

4.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญในหน้าที่ตำแหน่งและผลงานที่ได้จากการทำงาน

5. ความพึงพอใจงานโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกชอบของบุคคลเกิดจากงาน บุคคลที่พึงพอใจงานจะแสดงออกถึงความสุขที่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมของงานและอยู่กับงานได้นาน

6. ความเชื่อถือระหว่างบุคคลในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความศรัทธาและความไว้วางใจในความตั้งใจและความสามารถทั้งในคำพูดและการกระทำของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบ 4 ประการ คือ

6.1 ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเชื่อในความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

6.2 ความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเชื่อในความตั้งใจที่จะปฏิบัติของเพื่อนร่วมงาน

6.3 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

6.4 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอใน 4 ประเด็นสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ

กระบวนการบริหารองค์การสามารถศึกษาเป็น 2 ทาง คือ 1) จากปัจจัยด้านบุคคล 2) จากปัจจัยด้านองค์การ (Davis and Newstrom. 1985 : 10) การศึกษาความผูกพันต่อสถาบัน เป็นการศึกษาองค์การจากปัจจัยด้านบุคคล ผู้วิจัยจะศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผลของความผูกพันต่อองค์การ แบบวัดความผูกพันต่อองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ได้มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายคนดังนี้

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499) ให้ความหมายว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในสังคมที่จะใช้พลังงานและความศรัทธาต่อการทำงานในองค์การ

ฮอลล์ และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1970 : 176) มองความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การและบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกันกับองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ให้ความหมายว่าเป็นการประเมินทางบวกขององค์การและความตั้งใจที่จะทำงานของบุคคลในองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นการโยงหรือผูกติดระหว่างจุดมุ่งหมายของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์การให้เป็นจุดหมายเดียวกัน

ฮรีบีเนียค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ให้ความหมายว่าเป็นความไม่อยากและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การ เพราะการเพิ่มขึ้นของรายรับ สถานภาพ ความมีอิสระในวิชาชีพ ความมีมิตรสัมพันธ์ในองค์กจร เป็นผลของการปะทะสังสรรค์ระหว่างบุคคลกับองค์การในระหว่างที่อยู่องค์การ

ปอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

บุชานันท์ (Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบันเป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3. ความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์การและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

สาลันชิค (Salancik. 1977 : 62) ให้ความเห็นว่าเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่ไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วอาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สเตียรส์ และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เช่นเดียวกับ แมคกรี และฟอร์ด (McGree and Ford. 1987 : 642) ก็ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวความคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ แนวความคิดนี้เห็นได้จากงานวิจัยของแคนเตอร์ (Kanter. 1968) ฮอลล์ และคนอื่น ๆ (Hall and others. 1970) เชลดอน (Sheldon. 1971) ปอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 19074) บุชานัน (Buchanan II. 1974) คุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980)

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่น ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป แนวความคิดนี้จะพบได้จากงานวิจัยของเบเกอร์ (Becker. 1960) สตอร์ (Staw. 1974) และสาลันซิค (Salancik. 1977)

ผู้วิจัยมีแนวความคิดที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวความคิดของบุชานัน (Buchanan II. 1974) และได้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) จึงเป็นการศึกษาความผูกพันทางเจตคติ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การทางเจตคินตกต่างจากการศึกษาความพึงพอใจงานดังต่อไปนี้ (Steers and Porter. 1983 : 443)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นการศึกษาที่กว้างกว่าความพึงพอใจงาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยส่วนรวม ส่วนความพึงพอใจงานเป็นการมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่าความพึงพอใจงานที่แสดงเฉพาะเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ อายุ และการศึกษา 2) คุณลักษณะของงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อกลุ่ม การพึ่งพาได้จากองค์การ ความสำคัญของบุคคล จากงานวิจัยพบว่าทั้ง 3 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความเชื่อมั่นสูงถึง 0.71

ดีโคทีส และซัมเมอส์ (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการบริหารองค์การ พบว่าคุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สเตียรส์ และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษาสูง

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

3. โครงสร้างขององค์การ ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์การ ความพึงพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

มาร์ช และไซมอน (March and Simon. 1958; citing Steers and Porter. 1983 : 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ โดยอธิบายด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การก็คือ ธรรมชาติของบุคคลประกอบด้วยความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุปก็คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

<u>ผลของความผูกพันต่อองค์การ</u>

ผลสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจงาน (Mowday and others. 1979; citing DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470)

2. ความผูกพันต่อองค์การกับอายุการทำงาน อายุการทำงานนานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุการทำงานสั้น (Steers and Porter. 1983 : 445)

17092

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความผูกพันต่อองค์การกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อความคงอยู่ในองค์การ และมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับการขาดงาน (Steers. 1977 : 46 - 56; Smith. 1977 : 16 - 19)

4. ความผูกพันต่อองค์การกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน (Steers and Porter. 1983 : 445) ผู้ที่รายงานว่ามีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Champon and others. 1978; Mowday and others. 1974; Steers. 1977) การมีความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ

กล่าวโดยสรุปถึงผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจงาน และความคงอยู่ในองค์การ

<u>แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ</u>

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การมีทั้งแบบวัดเจตคติและแบบวัดพฤติกรรม (Porter and Smith. 1970; citing Katz and Kahn. 1978 : 422)

ก. แบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การ

คุก และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1981 : 84 - 92) ได้รวบรวมแบบวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ชุด ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ ปอร์เตอร์ และสมิทธ์ (Porter and Smith. 1970) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 16 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของแฟรงคลิน (Franklin. 1975) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์การใน 2 ลักษณะ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ก. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์

ข. ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์การ

ลักษณะแรกมีข้อความ 11 ข้อ และลักษณะหลังมีข้อความ 5 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 และ 0.63 ตามลำดับ ของลักษณะแรก และลักษณะหลัง

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบุชานัน (Buchanan II. 1974) บุชานันวัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และความภักดี (Loyalty) แบบสอบถามนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์ 0.74 และการมีความเกี่ยวพันกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ 0.58

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของ คุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ

4.1 การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

4.2 การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

4.3 ความภักดี (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบสอบถาม 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80 – 0.87

การวัดเจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ (Fishbein and Ajzen. 1975 : 107 – 120)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร หรือความรู้เกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อสิ่งนั้น เป็นความรู้ที่พบว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้ที่ใช้ประเมินค่าสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายแล้ว

3. องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะกระทำ เป็นแนวทางที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือแสดงออกตามความรู้และความรู้สึกที่ได้รับ

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของบูชานัน (Buchanan II. 1974) และใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) ในการวิจัยนี้

ข. แบบวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์การ

คุก และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1981 : 88) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของฮรีบีเนียค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1970) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันต่อองค์การทางพฤติกรรมตามแนวคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการรับรู้และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์การ ดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงการไม่เปลี่ยนงานและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นต่อไป จากแบบวัดของเขาชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.79 แบบวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

ก. การเพิ่มขึ้นของรายได้

ข. ความมีอิสระในอาชีพ

ค. สถานภาพในการทำงาน

ง. ความมีมิตรภาพในองค์การ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะ คือ แบบวัดที่วัดเจตคติและแบบวัดที่วัดพฤติกรรม จำนวนแบบวัดที่วัดเจตคติมีมากกว่าจำนวนแบบวัดที่วัดพฤติกรรม แบบวัดส่วนใหญ่เป็นแบบประมาณค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

จากงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มีต่อความคงอยู่ในองค์การพบว่า ปัจจัยด้านอายุ ความมีอาวุโส มีทักษะ ความชื่นชมในงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (Hall and Schneider. 1972; Hrebiniak and Alutto. 1972; Buchanan II. 1974)

มาร์ช และมันนารี (March and Mannari. 1977 : 57 - 75) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตลอดชีพ ได้แก่ สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

จากงานวิจัยของ เวอเบล และโกลด์ (Werbel and Gould. 1984 : 687) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความผูกพันต่อองค์การของผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานซึ่งทำงานน้อยกว่า 1 ปี แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงกับความผูกพันต่อองค์การกับความมีอาวุโสและความคงอยู่ในองค์การ

งานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การกับความคงอยู่ในองค์การพบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรายงานว่าจะมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนงานน้อย และมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์การต่อไป (Brayfield and Crockett. 1955; Herzberg and others. 1957; Porter and Steers. 1973; Vroom. 1964; citing Porter and others. 1974 : 603) การวิจัยที่แสดงถึงอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่เป็นการวิจัยระยะยาว 10 เดือน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคงอยู่และกลุ่มลาออก ใช้เวลาศึกษา 4 ระยะ ผลการวิจัยแสดงว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การระหว่างกลุ่มที่คงอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ซึ่งใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน (Porter and others. 1974 : 603 - 613)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากงานวิจัยของสเตียรส์ (Steers. 1977 : 46 - 74) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เขาได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การพบว่า การคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan II. 1974 : 533 - 543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึ่งได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ

ดูบิน และคนอื่น ๆ (Dubin and others. 1975 : 411 - 421) รายงานจากการศึกษาศูนย์ความสนใจของชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ที่งาน (Job-oriented) มีความผูกพันต่อองค์การ

เองเกิ้ล และเปอรี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 - 14) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การโดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

จากงานวิจัยของ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

จากงานวิจัยของคุสิต น้ำฝน ซึ่งศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพของนักเรียนนายเรืออากาศ พบว่า การควบคุมโดยองค์การ เกียรติภูมิทหาร การถือปฏิบัติตาม การได้รับการยอมรับนับถือทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

สังคม และความพึงพอใจในอาชีพทหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร แต่แรงจูงใจและอิทธิพลกลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหาร (ดุสิต น้ำฝน. 2529 : 133)

สรุปจากรายงานการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายการคงอยู่ในองค์การและการเปลี่ยนงาน กล่าวคือบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะคงอยู่ในองค์การ ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะเปลี่ยนงาน ความผูกพันยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของบุคคล ได้แก่ ความมีอาวุโส อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ความสนใจในงาน แรงจูงใจภายใน เจตคติที่มีต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน และความพึงพอใจงาน

ปัจจัยด้านบุคคล

ปอร์เตอร์ ลอเลอร์ และแมคแมน (Porter, Lawler and Mackman. 1975 : 38 - 49) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ดังนี้

1. คนเป็นผู้มีการตอบสนองต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการเพื่อความพึงพอใจและสนองต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน

2. คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อจะปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีปัจจัยหลายปัจจัยที่คนต้องการ และความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ คนแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน

4. คนรับรู้และประเมินค่าสิ่งนั้น การรับรู้เป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้นการรับรู้ของคนในองค์การจึงแตกต่างกันทั้งที่อยู่ในสถานการณ์อย่างเดียวกัน

5. คนคิดและเลือก คนมีจุดมุ่งหมาย มีการตอบสนอง มีความรู้คิด เมื่อประเมินค่าสิ่งนั้นแล้วจึงต้องตัดสินใจเลือกกระทำ

6. คนมีข้อจำกัดในการตอบสนอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

จากธรรมชาติของคนจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมองค์การ ความต้องการของบุคคลและองค์การมีเป้าหมายตรงกัน บุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ การศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคลจึงเป็นการศึกษาธรรมชาติบุคคลนั้นในองค์การ (Porter, Lawler and Hackman. 1975 : 38) ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

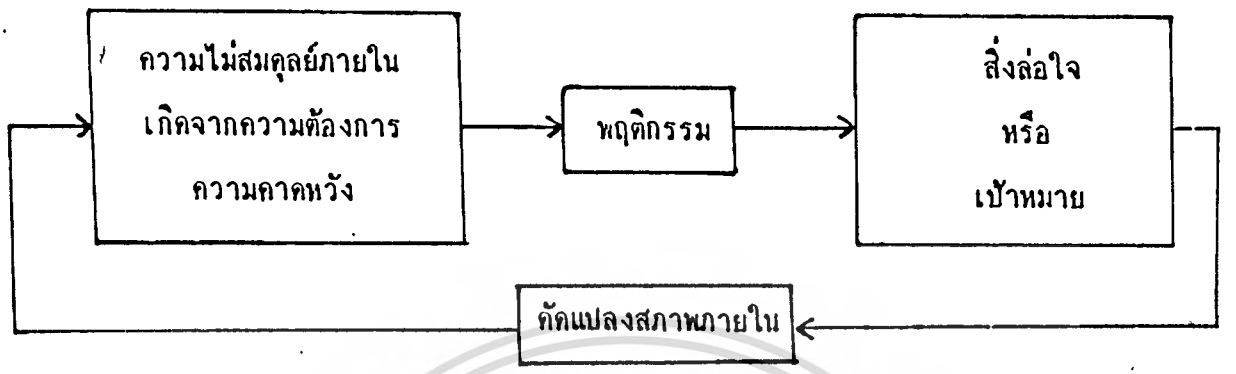
1. คุณลักษณะด้านชีวสังคม ได้แก่ คุณลักษณะด้านเพศ อายุ วุฒิ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ จากงานวิจัยของฮรีบีเนียค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555 - 573) พบว่า อายุ เพศ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของเองเกิ้ล และเปอรี่ (Angle and Perry. 1981 : 6 - 7) พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับอายุที่เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การต่ำเมื่อระดับการศึกษาต่ำ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าชาย สเตียร์ส (Steers. 1977 : 52) พบว่าคุณลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความมีอาวุโส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะด้านจิตวิสัย ได้แก่ ลักษณะทางจิตใจ 3 ประการ คือ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และเจตคติที่มีต่อระบบราชการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.1 แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นพลังทางจิตวิทยาที่ชี้และนำไปสู่เป้าหมาย (Lau. 1979 : 124) เดซี่ (Deci. 1975; citing Pinder. 1984 : 58) ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในว่าเป็นความรู้สึกว่าตนเองมีสมรรถภาพและความตั้งใจ เวกซ์เลย์ และยอคล์ (Wexley and Yokl. 1977; citing Pinder. 1984 : 58) ให้ความหมายว่า เป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานที่ต้องการให้เจริญก้าวหน้า ดันเนท และคิชเนอร์ (Dunnett and Kichner. 1965; citing Steers and Porter. 1983 : 7) ได้แสดงความหมายและกระบวนการของแรงจูงใจไว้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบงาน และทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน

ก. ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่

1) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก (Herberg Two Factors Theory) (Herzburg. 1968; citing Lau. 1979 : 124) เป็นการศึกษาถึงเหตุจูงใจให้คนทำงาน และพบว่ามีปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐานประกอบด้วยนโยบายขององค์การ การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ส่วนปัจจัยกระตุ้นนั้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโล (Maslow's Hierachy of Need) (Maslow. 1970 : 35 - 58) ได้อธิบายลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่นำไปสู่การจูงใจให้บุคคลกระทำกิจกรรมไว้ 5 ขั้นตอน ตามลำดับ คือ 1) ความต้องการทางกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4) ความต้องการชื่อเสียงและการเคารพยกย่อง 5) ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของแมคคลีแลนด์ (McClelland. 1970 : 101 - 111) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

4) ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job Characterlictics Theory) ของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1976 : 250) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน บุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูงจะมีอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานที่บุคคลพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดี แรงจูงใจของบุคคลจะมีมากหรือน้อยจึงอยู่ที่ความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณลักษณะของงาน 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) ทักษะหลากหลาย 2) งานที่มีความหมาย 3) งานที่ให้ความสำคัญ 4) มีอิสระในการทำงาน 5) รู้ผลของงาน

ข. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับกระบวนการ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นกระบวนการทางจิตวิทยา รวมทั้งการตัดสินใจและเลือกงาน ได้แก่

1) ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ฟรูม (Vroom. 1964; citing Schultz. 1982 : 81) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

2) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The Goal-Setting Theory) ลอค (Locke. 1984 : 93) กล่าวว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน พินเดอร์ (Pinder. 1984 : 58) แบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในแตกต่างจากแรงจูงใจภายนอกที่ว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าจากสิ่งตอบแทนทางด้านวัตถุและรางวัล

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน เดชี (Deci. 1975; citing Pinder. 1984 : 59) ชี้ให้เห็นว่ามี 3 แนวคิดที่จะเข้าใจพฤติกรรมการจูงใจ คือ

ก. แนวความคิดของเฮบบ์ (Hebb. 1955) เน้นทางด้านชีวภาพที่อธิบายถึงบุคคลชอบที่จะค้นหาสิ่งเร้าใจ ระดับของสิ่งเร้าใจเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ถ้าระดับสิ่งเร้าใจต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความปรารถนาของคนนั้น บุคคลก็จะเกิดแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้น

ข. แนวคิดของซาจอนซ์ (Zajonce. 1960) ซึ่งกล่าวว่าบุคคลมีความปรารถนาและประพฤติตามความปรารถนา ความเชื่อ ความคิด การรับรู้ ค่านิยมของตนเอง

ค. แนวความคิดของไวท์ (White. 1959) บุคคลมีสมรรถภาพและความสามารถในด้านสมรรถภาพเพื่อบุคคลจะได้จัดการเอาชนะสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์นั้น

จากแนวความคิดทั้ง 3 เดชี (Deci. 1975; citing Steers and Porter. 1979 : 250) จึงสรุปเป็นทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Evaluation Theory) ว่า ระดับความพยายามของบุคคลในการทำงานสามารถอธิบายรางวัลที่เป็นการจูงใจภายในเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ที่ตั้งของสาเหตุและผล (Locus of Causality) เมื่อพฤติกรรมเกิดจากการจูงใจภายใน การรับรู้ของบุคคลจะอยู่ภายใต้การควบคุมของตัวเขาเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าการรับรู้ของบุคคลว่าความสำเร็จของงานเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกก็จะคาดหวังถึงปัจจัยที่จะได้รับจากภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. รางวัลมีอิทธิพลต่อการจูงใจภายใน รางวัลหรือผลตอบแทนจะทำให้คนเกิดความมั่นใจถึงความมีสมรรถภาพและสามารถตัดสินด้วยตนเองเกิดเป็นแรงจูงใจภายใน ส่วนรางวัลหรือผลที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความไร้สมรรถภาพของตนเอง หรือไม่สามารถตัดสินด้วยตนเองได้ จะลดการจูงใจภายใน

2.2 ความสนใจในงาน

งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตคนเรา เพราะเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงคุณค่าภายในตัวของงานเอง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 99) แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือ กล่าวคือ เป็นวิถีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น และมีความสนุกกับการที่ได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ การเห็นงานว่าเป็นเสมือนเครื่องมือ ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะไม่สนใจว่างานที่ตนเองทำนั้นให้รางวัลภายในหรือท้าทายหรือไม่ แต่บุคคลเหล่านี้จะชอบงานที่มีรายได้สูงมากกว่างานที่น่าสนใจต่างหาก (Strause. 1974 : 28)

2.2.1 ความหมาย ความสนใจในงานหมายถึงทิศทางของความตั้งใจของบุคคลที่มีต่องาน ความสนใจของบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน บุคคลที่มีความสนใจอยู่ที่งานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน (Steers and Porter. 1978 : 21) ซอย และมิสเกลเรียกความสนใจงานว่าเป็นศูนย์ความสนใจในชีวิต (Central Life Interest) ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มของเจตคติที่กำหนดความชอบของบุคคลในการที่จะทำกิจกรรมที่พึงพอใจในสถานการณ์ที่ตนเองได้เลือกแล้ว ท่ามกลางกิจกรรมมากมายในชีวิตประจำวัน จะมีบางกิจกรรมที่บุคคลเลือกตามความต้องการของตนเอง (Hoy and Miskel. 1987 : 405)

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับศูนย์ความสนใจของชีวิต ดูบิน (Dubin. 1956; citing Cook and others. 1981 : 154) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับบุคคลและศูนย์ความสนใจของชีวิตเป็น 2 ประเภท คือ

ก. บุคคลที่มุ่งงาน (Job-oriented) จะมีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ที่งาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ข. บุคคลที่ไม่มุ่งงาน (Nonjob-oriented) จะมีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ครอบครัว การสังคมกับเพื่อนฝูง

2.2.3 แบบวัดศูนย์ความสนใจของชีวิต เป็นแบบวัดความสนใจที่มีต่องาน มีเครื่องมือวัดที่สำคัญอยู่ 2 ฉบับ คือ

ก. แบบวัดศูนย์ความสนใจในชีวิตของดูบินและโกลแมน (Dubin and Goldman. 1972 : 133 - 141) เป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อความที่สอบถามความสนใจในงาน 32 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบวัดเจตคติของบุคคลโดยมีแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ และถามว่าในสถานการณ์เช่นนั้น เขาต้องการและชอบที่จะปฏิบัติอย่างไร

ข. แบบวัดความสนใจในชีวิตของมิสเกล กราสแนบ และแฮทเลย์ (Miskel, Grasnapp and Hatley) เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบสอบถามเดิมของดูบิน และโกลแมน (Dubin and Goldman) และปรับปรุงให้ใช้ได้กับสถานศึกษา มีข้อคำถาม 7 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ความสนใจของชีวิต จากงานวิจัยของดูบิน และแชมพอส (Dubin and Champous. 1977 : 366 - 377) พบว่า บุคคลที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่ที่งานจะมีพันธะผูกพันต่อองค์การและมีความพึงพอใจงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจของชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน ฮอย และมิสเกล รายงานว่าโครงสร้างและปัจจัยส่วนบุคคลในโรงเรียนมีอิทธิพลสูงต่อความสนใจในงานของครู (Hoy and Miskel. 1987 : 406) ส่วนลอตี้ (Lortie. 1975; citing Hoy and Miskel. 1987 : 406) พบว่าโครงสร้างของอาชีพและรางวัลจากการทำงานทำให้ครูมีความสนใจในงานสอนสูงขึ้น ครูที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ขาดความสนใจในงาน ความสนใจในงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อครูมีรายรับเพิ่มขึ้น ความผูกพันกับงานจะมากขึ้น เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น

2.3 <u>เจตคติที่มีต่อระบบราชการ</u>

ระบบราชการเป็นรูปแบบองค์การที่ออกแบบเพื่อบริหารงานในองค์การขนาดใหญ่อย่างมีระบบ โดยความร่วมมือประสานงานของบุคคลจำนวนมาก (Blau. 1956 : 4) การบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

แบบราชการเป็นการยึดโครงสร้างภายในองค์การที่มีคุณลักษณะของความชำนาญงานเฉพาะด้าน มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและมีกฎเกณฑ์ (Benson. 1983 : 138) เวเบอร์ได้เขียนเกี่ยวกับระบบราชการในปี ค.ศ. 1947 โดยกล่าวถึงคุณลักษณะของโครงสร้างการบริหารราชการว่ามีคุณลักษณะ 7 ประการ คือ (Benson. 1983 : 138)

1. มีความต่อเนื่องของการบริหารที่ดำเนินไปตามหน้าที่ขององค์การอย่างมีกฎเกณฑ์

2. มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน

3. การบริหารเป็นไปตามลำดับการบังคับบัญชา โดยที่บุคคลในระดับล่างจะถูกบังคับบัญชาโดยระดับที่สูงกว่า

4. กฎเกณฑ์ที่ใช้ในการควบคุมปฏิบัติงานจะต้องเป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงบุคคล

5. วิธีที่มีเหตุผลต้องยึดหลักว่า ผู้บริหารต้องแยกตัวออกจากการเป็นเจ้าของที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริหาร

6. ตำแหน่งที่ว่างลง ผู้บริหารสามารถพิจารณาแต่งตั้งบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนได้

7. ข้อกำหนด ข้อตัดสินใจ กฎเกณฑ์สร้างขึ้น และเขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรที่สมาชิกในองค์การจะต้องยึดถือและปฏิบัติตาม

เวเบอร์ (Weber. 1949; citing McFarland. 1979 : 299) มีความเห็นว่าระบบราชการเป็นการบริหารที่มีความมั่นคง มีระเบียบวินัยและน่าเชื่อถือ เป็นการบริหารองค์การที่เป็นอุดมคติ ฮอลล์ (Hall. 1963 : 32 - 40) ได้วิเคราะห์ระบบราชการเป็น 6 มิติ คือ

1. การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับขั้น (Hierarchy of Authority)

2. การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization)

3. บทบาทที่เป็นแบบแผนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ (Roles for Imcumbents)

4. มีความเฉพาะเจาะจงในกระบวนการ (Procedure Specifications)

5. ความเป็นทางการหรือความไม่เกี่ยวกับบุคคล (Inpersonality)

6. มีสมรรถภาพทางเทคนิคเฉพาะ (Technical Competence)

จากแนวความคิด 6 มิติของฮอลล์ ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงการบริหารโรงเรียนกับระบบราชการ และแมคเคย์ (Mackay. 1963; citing Hoy and Miskel. 1982 : 93) ได้นำแบบสอบถามของฮอลล์มาดัดแปลงและศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ภายในขององค์ประกอบทั้ง 6 มิตินี้ ระบบราชการในโรงเรียนสามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

ก. รูปแบบราชการ (Bureaucratic Pattern) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การบังคับบัญชาที่เป็นไปตามลำดับขั้น 2) บทบาทสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง 3) ความเฉพาะเจาะจงในกระบวนการ และ 4) มีความไม่เกี่ยวข้องกับบุคคล

ข. รูปแบบวิชาชีพ (Professional Pattern) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้านคือ มีสมรรถภาพทางเทคนิคเฉพาะ และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง

เฮจ (Hage. 1965 : 289 - 320) ได้เสนอทฤษฎีองค์การการบริหารราชการ โดยนำแนวความคิดด้านโครงสร้างและด้านหน้าที่ขององค์การให้มีความสัมพันธ์กันเป็น 2 องค์ประกอบ โดยมีโครงสร้าง 4 ด้าน และหน้าที่ 4 ด้าน ดังนี้

ก. องค์ประกอบด้านโครงสร้างที่เป็นวิถีทางของการบริหารเพื่อไปสู่เป้าหมาย

1. ความซับซ้อนหรือความชำนาญเฉพาะด้าน (Complexity or Specialization) เป็นความชำนาญเฉพาะด้านวิชาชีพและระดับของการฝึกอบรมที่จำเป็นของงาน

2. การบริหารแบบรวมศูนย์หรือลำดับขั้นของการบังคับบัญชา (Centralization or Hierarchy of Authority)

3. มีความเป็นทางการหรือมีมาตรฐาน (Formalization or Standarization)

4. การแบ่งชั้นหรือระบบตำแหน่ง (Stratification or Status System)

ข. องค์ประกอบด้านหน้าที่ที่เป็นเป้าหมายขององค์การ

1. การปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนได้ (Adaptiveness or Flexibility)

2. ผลผลิตหรือประสิทธิผล (Production or Effectiveness)

3. ประสิทธิภาพหรือค่าใช้จ่าย (Effeciency or Cost)

4. ความพึงพอใจงานหรือขวัญ (Job Statisfaction or Morale)

เฮจ (Hage. 1965 : 297 - 300) ได้สรุปสิ่งที่ได้รับจากผลการวิจัยการบริหารราชการ 7 ข้อ คือ

1. การบริหารแบบรวมศูนย์ยิ่งมาก ผลผลิตยิ่งสูงขึ้น
2. การมีความเป็นทางการยิ่งมาก ประสิทธิภาพงานยิ่งสูง
3. การบริหารแบบรวมศูนย์ยิ่งมาก การมีความเป็นทางการยิ่งมาก
4. การมีการแบ่งชั้นยิ่งสูง ผลผลิตยิ่งสูง
5. การมีการแบ่งชั้นยิ่งสูง ผลผลิตยิ่งสูง
6. การมีการแบ่งชั้นยิ่งสูง การปรับตัวยิ่งต่ำ
7. การมีความซับซ้อนยิ่งมาก การบริหารแบบรวมศูนย์ยิ่งมาก

2.3.1 <u>ทฤษฎีระบบราชการ</u>

ทฤษฎีระบบราชการแบ่งเป็น 2 ทฤษฎี ได้แก่ (ชุมพร สังขปรีชา. 2529 : 39 - 42)

1. ทฤษฎีระบบราชการคลาสสิค (The Classic Bureaucratic Model) ได้แก่ แนวความคิดระบบราชการที่เป็นตัวแบบอุดมคติของแมกซ์ เวเบอร์ (Weberial Ideal Type) โดยมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ โครงสร้างอำนาจลดหลั่นกันไปตามลำดับขั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ดังที่สามารถพบเห็นได้จากแผนภูมิการจัดองค์การ และประกอบด้วยวิธีการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ประจำอยู่ตามส่วนต่าง ๆ ขององค์การ พร้อมทั้งมีรายละเอียดบ่งบอกถึงลักษณะงาน การจำแนกตำแหน่งและระดับอัตราเงินเดือน

2. ทฤษฎีระบบราชการสมัยใหม่ (The Neo-Bureaucratic Model)

ทฤษฎีระบบราชการใหม่เป็นผลิตผลของสังคมศาสตร์ยุคพฤติกรรม เป็นศูนย์กลางวิเคราะห์ที่การตัดสินใจ และความสมเหตุสมผล การตัดสินใจใดจะกระทำขึ้นเพื่อหาทางบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ มีการพัฒนาตัวแบบต่าง ๆ มากมาย ดังเช่นที่พบเห็นในวิทยาการสมัยใหม่ การวิเคราะห์ระบบ การวิจัยการปฏิบัติงาน โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดของไซมอน (Simon. 1956) มาร์ช และไซเอิร์ต (March and Cyert. 1963)

โดยสรุปแบบระบบราชการคลาสสิค เน้นค่านิยมที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดและมีประสิทธิผล ส่วนทฤษฎีระบบราชการใหม่นำค่านิยมของทฤษฎีเก่ามาใช้ และวัดเป็นปริมาณโดยการวัดผลิตผลโดยเน้นวิธีวัดประเมินผลมากกว่าวิธีจัดโครงสร้างองค์การและการจัดงาน (ชุมพร สังขปรีชา. 2529 : 43)

2.3.2 เจตคติที่มีต่อระบบราชการ

เจตคติเป็นลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคล เจตคติมีความหมายเดียวกับทัศนคติ อีเบล (Ebel. 1972 : 522; อ้างอิงมาจาก อารมณ์ เพชรชื่น. 2527 : 115) ได้ให้ความหมายตามที่ เธอร์สโตน (Thurstone) ให้ไว้ว่าเป็นผลรวมทั้งหมดของความโน้มเอียงของความรู้สึกของบุคคล เจตคติจึงมีระดับของความรู้สึกทั้งในทิศทางบวกและลบ เมื่อคนเราได้รับรู้ได้สัมพันธ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

มาตราวัดเจตคติที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในการศึกษาและวิจัยมาตราหนึ่ง คือ มาตราวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert) มาตราวัดแบบนี้ประกอบด้วยข้อความที่เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลาย ๆ ข้อความ มีทั้งข้อความที่กล่าวถึงสิ่งนั้นทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ทางที่ไม่ดี (ทางลบ) เมื่อผู้ตอบได้อ่านข้อความนั้นแล้ว ก็ให้นึกถึงว่า ตนเองมีความรู้สึกต่อสิ่งนั้นเหมือนกับที่ข้อความระบุหรือไม่ และอยู่ในระดับใด (อารมณ์ เพชรชื่น. 2527 : 115)

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่มีต่อระบบราชการ

การบริหารงานในมหาวิทยาลัยเป็นการบริหารแบบราชการ เบนสันกล่าวว่า ระบบราชการเป็นเครื่องหมายของความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ แต่เป็นระบบที่ใช้กันทั่วไปในหน่วยงานของรัฐ (Benson. 1983 : 137) ทองศรี กำชู ณ อยุธยา และจินดา ขื่อตรง ให้ทัศนะถึงความไม่คล่องตัวในการบริหารกับสังคมในระบบราชการไทยว่า เจตคติของคนไทยเปลี่ยนไปมาก คนมีความรู้ความสามารถเริ่มหันเหไปสู่วงการธุรกิจมากขึ้น เนื่องจากระบบราชการถึงจุดอิ่มตัว ประกอบกับรัฐบาลได้ใช้นโยบายคุมกำเนิดอัตรากำลัง มิให้ส่วนราชการต่าง ๆ ขยายอัตรากำลังเพิ่มขึ้นเกินปีละ 2% มาตั้งแต่ปี 2523 ในขณะที่ภาคเอกชนได้ขยายตัวมากขึ้นตามลำดับ ผู้สำเร็จการศึกษาเดิมมุ่งหวังจะเข้ารับราชการได้หันเหไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และจินดา ขื่อตรง. 2528 : 142) จากงานวิจัยของเบนสันพบว่า ครูลาออกและโยกย้ายเพราะเบื่อหน่ายระบบราชการเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศออสเตรเลียและประเทศอื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อนักศึกษา และการศึกษาในระบบ (Benson. 1983 : 137) จากงานวิจัยของแสวง รัตนมงคลมาศ (2527 : 18) พบว่า ระบบราชการไทยมีผลทางด้านบวก คือ ให้ความมั่นคงแก่คนในมหาวิทยาลัย จากงานวิจัยของโมลเลอร์ และชาร์เตอร์ (Moellor and Charters. 1966 : 445 – 465) พบว่าครูที่มีการรับรู้ว่าโรงเรียนมีรูปแบบการบริหารแบบราชการมากกว่ารูปแบบวิชาชีพ จะมีความรู้สึกถึงการมีอำนาจในหน้าที่การงานสูงกว่าครูที่มีการรับรู้โรงเรียนมีรูปแบบการบริหารราชการต่ำ วิกกินส์ (Wiggins. 1970; citing Hoy and Miskel. 1982 : 73) พบว่าครูใหญ่โรงเรียนประถมได้รับอิทธิพลมากจากรูปแบบการบริหารราชการซึ่งหล่อหลอมให้ครูใหญ่ฉบทบาทการบริหารด้วยระบบราชการในโรงเรียน ฮอย และคนอื่น ๆ (Hoy and others. 1977 : 71 – 85) พบว่า การบริหารเข้าสู่ส่วนกลาง

มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารอย่างเป็นทางการ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจงาน จากรายงานการวิจัยของเบนสัน (Benson. 1983 : 144 - 145) พบว่าครูที่เต็มใจที่จะอยู่ในโรงเรียนจะรับรู้ว่าโรงเรียนบริหารด้วยรูปแบบราชการน้อย ส่วนครูที่รับรู้ว่าโรงเรียนบริหารด้วยรูปแบบราชการต่ำจะมีความพึงพอใจงานสูงกว่าครูที่รับรู้ว่าโรงเรียนมีการบริหารด้วยรูปแบบราชการสูง ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 73) มีความเห็นว่า ระบบราชการหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การตามความเชื่อที่มีต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุปว่า เจตคติของบุคคลที่มีต่อระบบราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านงาน

ความพึงพอใจงาน

จากงานวิจัยต่าง ๆ จะพบว่าความพึงพอใจงาน (Job Satisfaction) ถูกนำมาศึกษาโดยให้เป็นทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และจะศึกษาความพึงพอใจงานทั้ง 2 แบบ คือ ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เครื่องมือหรือแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจงานโดยมากจะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert-Type Scale) ตัวอย่างจะเห็นได้จากงานวิจัยของลอค และคนอื่น ๆ (Locke and others. 1964; citing Wanous and Lawler III. 1972 : 95)

ในการศึกษาความพึงพอใจงานนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาโดยให้เป็นตัวแปรต้น และศึกษาทั้งความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานทั่วไป โดยใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159 - 170) และเครื่องมือความพึงพอใจงานโดยทั่วไปของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159 - 170)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมายและประเภทของความพึงพอใจงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานปรากฏครั้งแรกจากงานของฮอพพอค (Hoppock. 1935) โดยให้ความหมายว่าเป็นทัศนคติที่พอใจของบุคคลต่องาน (Lawler II. 1983 : 78) วานัส และลอเลอร์ (Wanous and Lawler III. 1972 : 95 - 96) ได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจงาน และตั้งข้อสังเกตว่าความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานโดยทั่วไปแตกต่างกัน และมีเครื่องมือวัดที่แตกต่างกัน ความหมายของความพึงพอใจงานอยู่ที่เนื้อหาและสิ่งที่ใช้วัดความพึงพอใจงาน ปอร์เตอร์ (Porter. 1961) วัดความพึงพอใจจากความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคล ส่วนสมิทธ์ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kandall and Hulin. 1969) วัดจากปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ รายรับและการเลื่อนตำแหน่ง ลอค (Locke. 1984 : 93) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจงานทั่วไปว่าเป็นอารมณ์ที่ความเพลิดเพลินจากผลงานที่ได้รับผลสัมฤทธิ์และเห็นคุณค่าของงาน ส่วนลอเลอร์ (Lawler. 1973 : 64) ให้ความหมายของความพึงพอใจงานว่าเป็นปัจจัยที่ใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าควรจะมี ดังนั้น ความพึงพอใจงานจึงเป็นการตัดสินจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลรู้สึกว่าเขาคาหว่าได้รับจากงานและสิ่งที่เขาได้รับจากงานจริง ๆ ซึ่งเป็นการศึกษาจากแนวความคิดความขัดแย้ง (Descrepancy Approach) มัมฟอร์ด (Mumford. 1977 : 5) ก็มีความเห็นว่าวิธีการศึกษาด้วยแนวความคิดความขัดแย้งสามารถนำมาใช้ศึกษาได้ทั้งความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานทั่วไป รวมทั้งการศึกษาความไม่พึงพอใจงานด้วย

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจงาน จึงแบ่งความหมายเป็น 2 ด้าน คือ

ก. ความพึงพอใจงานโดยส่วนรวม (Overall Job Satisfaction) ลอเลอร์ (Lawler. 1973 : 64) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกชอบพอของบุคคลที่มีต่อบทบาทของงาน แฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159) เรียกว่าเป็นความพึงพอใจงานโดยทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นการวัดโดยส่วนรวมถึงระดับที่บุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ช. ความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) (Lawler. 1973 : 64) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน ส่วน แฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975 : 159) เรียกว่าความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Specific Job Satisfaction) โดยพิจารณาใน 5 ด้าน คือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจงาน

คอร์แมน (Korman. 1977 : 218) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล (Vroom. 1964)

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-Group Theory) ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของตน (Hulin. 1966; Katzell, Bassett and Parker. 1961)

ส่วน มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 4 - 5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโล (Maslow) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท (Likert) โดยมองความพึงพอใจงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

โอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ โครซิเอร์ และโกลเนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้จากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 5) ได้ให้แนวความคิดว่าการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงานควรจะนำแนวความคิดต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน

กรีน และคราฟ (Greene and Craft. 1979 : 270) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงาน พบว่ามี 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ ได้แก่ แนวความคิดของฟรูม (Vroom. 1964)

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของปอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์เกิดจากตัวแปรต้น คือ

ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ผลงานของเบรฟิล และครอกเคท (Brayfield and Crockett. 1955)

ความพึงพอใจกับความคงอยู่ในองค์การ

สเตียรส์ และโรดส์ (Steers and Rhodes. 1983 : 451) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการขาดงาน (Absenteeism) ไว้ 2 ประการ คือ 1) ความไม่พึงพอใจงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน 2) การขาดงานเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิสระที่จะเลือกว่าจะมาทำงานหรือไม่ ซึ่งการไม่มาทำงานเกิดจากความขัดข้องในสถานการณ์ ได้แก่ สุขภาพไม่ดี ต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นของครอบครัว ปัญหาการเดินทาง สเตียร์ส และโรดส์ (Steers and Rhodes. 1983 : 451 - 452) จึงได้เสนอรูปแบบของการคงอยู่ในองค์การไว้ 2 ประการ คือ 1) การจูงใจพนักงานให้มาทำงาน 2) การอำนวยความสะดวกแก่พนักงานที่จะมาทำงาน ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 79) กล่าวว่าความพึงพอใจงานว่ามีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงานและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ขณะเดียวกันองค์การก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงานและสามารถป้องกันการขาดงานและเปลี่ยนงานจากการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุนั้นได้

จากการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการเปลี่ยนงาน การศึกษาจากการวัดความพึงพอใจงานของพนักงานและรอไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ประมาณหนึ่งปี) ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 86) ได้ผลจากการวัดความพึงพอใจงานของพนักงานที่เปลี่ยนงานโดยศึกษาถึงคะแนนความพึงพอใจที่ได้เพื่อเปรียบเทียบกับคะแนนของผู้ที่อยู่ในองค์การ ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ไม่สูงนัก แต่มีความคงที่กว่าผู้ที่คงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานสูงกว่าผู้ที่เปลี่ยนงาน จากการศึกษาของรอส และแซนเดอร์ (Ross and Zander. 1956; citing Lawler III. 1983 : 86) ได้พบว่าพนักงานที่เปลี่ยนงานมีความไม่พึงพอใจงานในด้านการยอมรับในงาน ผลสำเร็จของงานและความอิสระในงาน ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 86) ตั้งข้อสังเกตว่า แม้บุคคลจะมีความไม่พึงพอใจในงาน แต่เขาจะไม่เปลี่ยนงานจนกว่า

จะได้งานใหม่ ในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือก การเปลี่ยนงานจะสูง อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงานกับการเปลี่ยนงานในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน

การวัดความพึงพอใจงาน

จุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจงาน มีอยู่ 4 ข้อ คือ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 101)

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งของความพอใจและไม่พอใจต่าง ๆ
2. เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้ว่าสถานที่ทำงานในบริเวณไหนที่คนพอใจและไม่พอใจ
4. เพื่อเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ของความพอใจกับการฝึกอบรม การขาดงานและการลาออกจากงาน และอื่น ๆ

การวิเคราะห์ถึงมิติต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจงาน มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจงานไว้ดังนี้ เซลซนิค (Zaleznik) ได้แยกมิติที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานเป็น 2 มิติ คือ รางวัลภายนอก และรางวัลภายใน ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320 – 321) แบ่งเป็น 2 มิติ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน กิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 252 – 253) แบ่งสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจงานเป็น 10 ประการ คือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) หน่วยงานและการบริหารงาน 4) ค่าจ้าง 5) ลักษณะของงานที่ทำ 6) การนิเทศงาน 7) ลักษณะทางสังคม 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ซึ่ง ล็อค (Locke. 1984 : 103 – 109) ได้กล่าวไว้ 9 มิติ คือ 1) ลักษณะของงาน 2) เงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน และ 9) หน่วยงานและการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

จากแนวความคิดดังกล่าวมิติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจงานมาจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน และปัจจัยด้านจิตใจของผู้ที่ทำงานเอง การได้รับการตอบสนองทั้งสองด้าน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แบบวัดความพึงพอใจงาน

เดวิส (Davis, 1985 : 118 - 119) แบ่งแบบวัดความพึงพอใจตามลักษณะข้อความที่ถามเป็น 2 แบบ คือ แบบสำรวจปรนัย (Objective Surveys) โดยมีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ ผู้ตอบจะตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณา (Descriptive Surveys) จะเป็นคำถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง แบบสำรวจปรนัยง่ายต่อการจัดการและวิเคราะห์ด้วยสถิติ ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณาเป็นการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวัดความพึงพอใจงานนั้นสามารถแบ่งตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะ คือ การวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป และการวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Wanous and Lawler II, 1972 : 95; Lawler III, 1983 : 80 - 81) ความแตกต่างของแบบสอบถามขึ้นอยู่กับแนวความคิดที่ว่า เจตคติมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับการประเมินที่เป็นส่วนรวม และการประเมินเฉพาะด้านของงาน คุก และคนอื่น ๆ ได้สำรวจพบว่ามีจำนวนถึง 46 แบบสอบถาม (Cook and others, 1981 : 12)

ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความพึงพอใจงานทั้ง 2 ลักษณะ คือ แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป และแบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

1. แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป (General Job Satisfaction) ของ แฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1975) เขาให้คำจำกัดความของแบบวัดว่าเป็นการวัดความพึงพอใจงานโดยส่วนรวม ซึ่งบุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงาน (Hackman and Oldham, 1975 : 162) แบบวัดเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มีคำถาม 5 ข้อ ข้อ 2 และ 5 เป็นคำถามภาคเสธ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 แบบสอบถามความพึงพอใจงานโดยทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Cook and others. 1981 : 27) แบบสอบถามนี้ได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในงานของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน เช่น วอลล์ เกลก และเจ็คสัน (Wall, Clegg and Jackson. 1978) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.74 แคทซ์ (Katz. 1978) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.71

2. แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Specific Job Satisfactions) ของแฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham. 1975) แบบสอบถามชุดนี้มี 14 ข้อความ วัดเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน 5 ด้าน ด้านรายได้ 2 ข้อ ความมั่นคงของงาน 2 ข้อ มิตรสัมพันธ์ 3 ข้อ ผู้บังคับบัญชา 3 ข้อ ความก้าวหน้า 4 ข้อ การวัดรายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ และผู้บังคับบัญชาเป็นการวัดสภาวะแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ส่วนการวัดความก้าวหน้า เป็นการวัดความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของการก้าวหน้าและพัฒนาส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 7 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นในด้านรายได้เท่ากับ 0.86 ความมั่นคง 0.73 มิตรสัมพันธ์ 0.64 ผู้บังคับบัญชา 0.87 และความก้าวหน้า 0.84 (Cook and others. 1981 : 64) แบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับแบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไปในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านรายได้เท่ากับ 0.42 ด้านความมั่นคง 0.48 ด้านมิตรสัมพันธ์ 0.47 ด้านผู้บังคับบัญชา 0.50 และด้านความก้าวหน้า 0.69

<u>งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน</u>

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงานได้เริ่มอย่างมีระบบจากงานของฮอพพอค (Hoppock) ในปี ค.ศ. 1935 (Lawler III. 1983 : 78) โดยศึกษาตัวแปรในด้านจิตวิทยากายภาพและสิ่งแวดล้อมที่มีต่องานพบว่ามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน โรชลิสเบอร์เกอร์ และดิกสัน (Roethlisberger and Dickson) ได้วิจัยในปี ค.ศ. 1939 (Lawler III. 1983 : 78) ได้ศึกษาความสำคัญในเรื่องเจตคติ ความรู้สึก และการรับรู้ของลูกจ้างเกี่ยวกับงานโดยการสัมภาษณ์ความรู้สึกเกี่ยวกับงานพบว่า ความไม่พึงพอใจเป็นสาเหตุของการนัดหยุดงาน การขาดและการ

เปลี่ยนงาน ได้มีผู้ให้ความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจงานและพบว่าความพึงพอใจงานมีส่วนก่อให้เกิดคุณภาพชีวิต (Lawler III. 1983 : 79) การสำรวจประชามติ (Gallop poll) ในปี ค.ศ. 1949 ใช้การสอบถามว่ามีความพึงพอใจในงานหรือไม่ คำตอบที่แสดงถึงความไม่พึงพอใจเทียบร้อยละ 10-13 แม้ว่างานวิจัยต่อมา จำนวนผู้ตอบที่แสดงถึงความไม่พึงพอใจงานก็คงเดิม แต่เพราะมีสาเหตุความไม่พึงพอใจแตกต่างกันไป และคำตอบขึ้นอยู่กับคำถามในแบบสอบถามนั้น ผลของคำตอบจึงแตกต่างไป เช่น ถ้าถามว่าต้องการจะเปลี่ยนงานหรือไม่ คำตอบจะพบว่าแม้ว่าบุคคลจะพึงพอใจงานเขาก็ต้องการเปลี่ยนงาน ทั้งนี้เพราะคำถามที่ใช้เป็นการถามถึงความพอใจในรายได้และสิ่งแวดล้อมของงานนั้น ความพึงพอใจงานในความหมายของผู้ตอบอาจไม่ตรงกับคำถามที่ใช้จึงเป็นการตอบปัจจัยทางลบที่ขาดหายไปมากกว่าการตอบปัจจัยทางบวกที่มีอยู่ (Schultz. 1982 : 185) การตั้งคำถามว่า ถ้าเริ่มต้นทำงานใหม่ท่านจะทำงานเดิมหรือไม่ เป็นที่คาดหวังว่าผู้ที่พึงพอใจในงานจะเลือกงานเดิม แต่คำตอบก็เปลี่ยนตามระดับชั้นของอาชีพ ผู้ที่มีอาชีพในระดับสูงมีความพึงพอใจงานมีร้อยละ 24 (Schultz. 1982 : 186) จากคำถามว่าถ้าวันหนึ่งมี 26 ชั่วโมง อีก 2 ชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นท่านจะใช้ทำอะไร ประมาณร้อยละ 66 ของศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยตอบว่าจะทำงานของตน หมายความร้อยละ 20 ตอบว่าจะทำงานของตน แต่ร้อยละ 80 ของคนงานรายชั่วโมงจะตอบว่าไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงานประจำที่ทำ (Schultz. 1982 : 186) งานวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125) ใช้เวลาศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจงาน ระยะยาว 27 ปี ตั้งแต่ปี 1950 - 1977 ได้สรุปว่าความพึงพอใจงานมีช่องว่างลำดับชั้น (Hierarchy gab) ผู้จัดการมีความพึงพอใจงานมากกว่าเสมียนพนักงาน เสมียนพนักงานมีความพึงพอใจงานมากกว่าคนงานรายชั่วโมง

การศึกษาความพึงพอใจงานมีทั้งที่ใช้ความพึงพอใจเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ความพึงพอใจที่เป็นตัวแปรตามได้แก่ งานวิจัยของโฮลลอเวย์ (Holdaway. 1978 : 30 - 47) ซึ่งพิจารณาความพึงพอใจงานเป็นผลผลิตขององค์การ เขาศึกษาถึงอิทธิพลต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจงาน ไพศาล หวังพานิช ได้ศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมกับความพึงพอใจงานของอาจารย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

มหาวิทยาลัยไทยเป็นตัวแปรตาม (Pisal Wangphanich. 1984) ส่วนการศึกษาความพึงพอใจงานที่เป็นตัวแปรต้นมีการศึกษาความพึงพอใจงานกับการขาดงาน (Bridges. 1980 : 41 - 56) ความพึงพอใจงานกับการเปลี่ยนงาน (Porter and Steers. 1973; Wanous. 1977) โมเบลย์ (Mobley. 1983 : 466) รายงานว่าความพึงพอใจกับการเปลี่ยนงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบและมีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.40 สภาพการณ์ของการทำงาน และความพึงพอใจงานเป็นแรงจูงใจในความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ (Locke. 1968; Herman. 1973; citing Steers and Rhodes. 1983 : 453)

จากการวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1977 : 117 - 125) พบว่าคุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ อายุ เพศ ระดับของวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน ความพึงพอใจงานที่จะเพิ่มขึ้นตามอายุ ปัจจัยภายนอกได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจงาน การวิจัยด้านการศึกษา ทานาช (Tanash. 1988 : 280A) พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในจอร์แดนมีความพึงพอใจงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับ อายุ เงินเดือน เชื้อชาติ ประสบการณ์ เวลาที่ครองตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมในคณะ แต่ เซียคา (Sciacca. 1988 : 2215-A) พบว่า อายุของครูไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันในความพึงพอใจงานจนถึงบุคคลนั้นมีอายุ 39 ปี หรือมากกว่านั้น งานวิจัยของสากล จริยาวิทยานนท์ (Sagol Jariyavidyanont. 2522 : 475) ศึกษาความพึงพอใจงานของอาจารย์จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าไม่มีความแตกต่างของความพึงพอใจระหว่างเพศ อายุ สถานภาพของการสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 117) ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความพึงพอใจงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน พิตร ทองชั้น (Pitr Thongchant. 1988 : 1956-A) วิจัยความพึงพอใจของพยาบาลในประเทศไทยพบว่า ความพึงพอใจงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับระดับการศึกษา วิทยาลัยที่แตกต่างกัน แต่มีนัยสำคัญกับตำแหน่ง โปรแกรมการสอน อายุ เงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

จำนวนปีที่ทำงาน จากงานวิจัยของคูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1977 : 117 - 125) ไม่ปรากฏว่าความพึงพอใจงานกับเพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องเพศ แต่พบว่าความพึงพอใจงานของเพศหญิงเกิดจากความสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระดับของวิชาชีพและตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะมีความพึงพอใจงานมากกว่าระดับที่ต่ำกว่า ฟรีเสน โฮลดาเวย์ และไรซ์ (Friesen, Holdaway and Rice. 1983 : 40) พบว่าความพึงพอใจงานของครูเกิดจาก 1) ความสำเร็จของงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 3) การได้รับการยอมรับ 4) ความสำคัญของงาน 5) ความสัมพันธ์กับสำนักงานกลาง ชูสเตอร์ คลาร์ค และโรเจอร์ส (Shuster, Clark and Rogers. 1971 : 187 - 195) พบว่าความพึงพอใจงานเกิดจากรายได้เช่นเดียวกับ ลอเลอร์ (Lawler. 1981 : 80) รายได้นอกจากก่อให้เกิดความพึงพอใจงานแล้วยังเพิ่มผลผลิตถึงร้อยละ 30 แต่ชูลท์ (Schultz. 1982 : 205) สรุปจากงานวิจัยว่ารายได้เพียงอย่างเดียวไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดที่สร้างความพึงพอใจต้องขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เวอนิมอนต์ และฟิทเพททริค (Wernimont and Fitpatrick. 1972 : 218 - 226) สรุปจากงานวิจัยว่า เงินมีความหมายแตกต่างกันไปตามบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ รายงานการสำรวจของสรีวาสวา และคนอื่น ๆ (Srivastva and others. 1977 : XVI) พบว่ามีงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจงานถึง 2,000 กว่าเรื่อง และได้สรุปสิ่งที่พบจากงานวิจัยไว้ 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงานและการเปลี่ยนงาน

2. ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงานและการทำงาน (Job Performance)

3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการทำงาน

4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน

5. บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานงานอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน และส่วนมากก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วย

<u>เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก</u>

เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เครื่องมือได้แก่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ หนังสือในห้องสมุด อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาควรจะออกแบบเพื่อสนับสนุนเป็นสิ่งเร้าและส่งเสริมการเรียนการสอน (Castaldi. 1969 : 107)

เมธี ปิลันธนานนท์ (2528 : 119) ได้กล่าวถึงการกำหนดลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวกว่าผู้ใช้เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ต้องพัฒนาถึงการใช้ประโยชน์ความสวยงาม และงบประมาณที่จะใช้จ่ายด้วย เพาเวลล์ (Powell. 1975 : 101) ได้สรุปคุณค่าของเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างกว้าง ๆ 2 ประการ คือ ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และช่วยยกระดับความเชื่อถือและทำตนให้ได้มาตรฐาน ส่วนวิททิช และชูเลอร์ (Wittich and Schuller. 1973 : 33) ได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับคุณค่าของเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกว่า ถ้าได้มีการวางแผนอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการและสถานที่ใช้ จะได้ผลในการใช้ดังนี้ คือ ทำให้ผู้ใช้ได้รับความรู้เกี่ยวกับความเข้าใจและความคิดรวบยอด สรุปได้ว่าเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรในการทำงานที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างเจตคติที่ดีต่องาน

การศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก

จากงานวิจัยของ บารี (Bary. 1988 : 1960-A) พบว่าการแนะนำให้บุคลากรในวิทยาลัยได้รู้จักการใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เป็นผลที่สร้างความพึงพอใจในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จากงานวิจัยของมอร์แกน (Morgan. 1988 : 3037-A) พบว่าการนำไมโครคอมพิวเตอร์มาใช้ในวิทยาลัย ทำให้จำนวนนักเรียนลงทะเบียนเรียนเพิ่มขึ้น และสนใจในด้านการเรียนไมโครคอมพิวเตอร์ ต้องจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น โอเวนส์ (Owens. 1987 : 90) สรุปว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงถึงเป้าหมายของโรงเรียน จากงานวิจัยของธงชัย เจียมพุก (2530 : 54 - 56) พบว่าเครื่องมือของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ได้รับการใช้ค่อนข้างถี่ เครื่องมือที่ใช้มากคือ เครื่องขยายเสียง เครื่องบันทึกเสียง ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากการใช้เครื่องมือ คือ การขาดโสตทัศนอุปกรณ์ประเภทเครื่องมือ ขาดวัสดุและขาดความสะดวกในการขอใช้ แต่ผู้ใช้ต้องการใช้เครื่องมือในระดับสูง

ปัจจัยด้านกลุ่ม

จากรายงานของสเตียร์ส และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979 : 346) ที่ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มมีผลต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Allport. 1924; Mayo. 1933; Roethlisberger and Dickson. 1939) ความเชื่อถือระหว่างกลุ่มบุคคลจะแสดงออกด้วยการมีเอกลักษณ์เดียวกับกลุ่ม การแสดงความนับถือ ความชื่นชม (Kelly. 1952; citing Katz and Kahn. 1978 : 374)

บุคคลนั้นเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ ความหมายของกลุ่มจึงแสดงถึงกระบวนการของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าการเป็นสมาชิกเฉพาะกลุ่มเท่านั้น กลุ่มจึงเป็นการรวมของ

บุคคลที่มีส่วนร่วมในความคิดเห็น และมีบทบาทแตกต่างกัน (Steers and Porter. 1979 : 346 - 347) กลุ่มจะมีอิทธิพลมากที่สุดเมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกันและกัน (Korman. 1977 : 80) การเป็นสมาชิกในองค์การ เป็นศูนย์รวมและสำคัญที่สุดของชีวิตบุคคล เหตุผลก็คือ บุคคลใช้เวลาตื่นและอยู่ในสิ่งแวดล้อมในองค์การหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งองค์การเป็นเวลาสองในสามของวัน กลุ่มจึงมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของบุคคล (Freeman and Grovanni. 1969; Scheidling. 1952; citing Porter, Lawler III and Hackman. 1977 : 38 - 39) บุคคลในที่ทำงานมี 2 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคคลทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของงาน (Korman. 1977 : 81) จากรายงานการวิจัยของรัสเซล อัลแมร์ และวาลเซน (Russel, Allmaier and Valzen. 1987 : 269 - 274) พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและทักษะ ได้ผลงานที่เป็นด้านบวก รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

<u>แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u> (Interpersonal Relations)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผลรวมของการปฏิบัติ ความประพฤติระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและร่วมมีสัมพันธภาพในด้านการติดต่อสื่อความหมาย การร่วมมือ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา และการจูงใจ (Knowles and Saxberg. 1971 : 1)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Interaction) เป็นผลจากองค์ประกอบของบุคคล ซึ่งมี 3 ประการ คือ (Milton. 1981 : 197)

1. ระบบส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) เป้าหมายและความต้องการ 2) ความเชื่อ 3) ความรู้ ทักษะ และความสามารถ 4) ค่านิยม

2. ความนึกคิดเกี่ยวกับตน เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ของบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลอื่น

3. ตัวกำหนดอื่นที่จูงใจให้คนกระทำพฤติกรรม ได้แก่ ความต้องการระหว่างบุคคล

ทฤษฎีสามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (FIRO – Foundamental Interpersonal Relation Orientation) เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการระหว่างบุคคล (Schultz. 1966 : 59) ที่มุ่งอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมุ่งที่ความต้องการระหว่างบุคคล โดยอธิบายเป็น 3 มิติ คือ 1) การรวมกลุ่ม (Inclusion) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์และสังสรรค์สมาคมกับบุคคลอื่น 2) การควบคุมใกล้ชิด (Control) เป็นความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความพึงพอใจในสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นด้วยความเคารพในหน้าที่และสิทธิของเขา 3) ความรักใคร่ผูกพัน (Affection) เป็นความต้องการด้านความรักใคร่และพึงพอใจ เมื่อเกิดกลุ่มขึ้น การเข้ามาร่วมกันจะเริ่มขึ้น บุคคลจะผูกพันกับการเป็นสมาชิกในกลุ่ม การเข้ามามีส่วนร่วมทำให้เกิดการควบคุมใกล้ชิดกัน และเกิดความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน สมาชิกจะพยายามสร้างสถานการณ์ที่จะไปสู่ความรักใคร่ในกลุ่ม เพื่อให้เกิดสภาพที่จะอยู่ร่วมกันได้ (Shaw. 1982 : 365)

ความเข้าใจกันได้กับบุคคลอื่น เป็นคุณสมบัติที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ซึ่งจะสนองความต้องการระหว่างบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ จากการมีสัมพันธภาพระหว่างกัน แต่ละบุคคลต่างก็ต้องการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในระดับที่เหมาะสม ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 131) ความต้องการที่จะรวมกลุ่ม จึงหมายถึงบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีค่า ความต้องการควบคุมใกล้ชิด คือ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและมีความรับผิดชอบ ความต้องการรักใคร่ผูกพันคือความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่น่ารัก เป็นที่พึงพอใจของผู้อื่น

นอกจากนี้การสนับสนุนจากสังคม (Social Support) ก็เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เฮาส์ (House. 1981; citing Schetter and others. 1987 : 71) กล่าวถึงการสนับสนุนจากสังคมว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ติดต่อกันและมีส่วนร่วมในปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดใน 4 ประการต่อไปนี้

An Abstract

This research was planned to study the trend of retention of the Industrial Education faculty members and to find out the commitment of the faculty members toward King Mongkut's Institute of Technology.

The purpose of this research was to find out the degree of organizational commitment of the Industrial Education faculty members in King Mongkut's Institute of Technology, the factors related to organizational commitment, the factors affecting organizational commitment, and the significant factors needed to be developed in order to create organizational commitment. Three main factors were selected for studying. The first factor was consisted of two subfactors; the demographic factors and the physiological factors. The demographic factors were comprising the following 7 variables; sex, age, salary, level of professional degree, level of professional position, experience in years and the institute under jurisdiction. The psychological factors were intrinsic job motivation, central life interests and attitude in bureaucratic system. Secondly, job factors, comprising the following 7 variables; income, security, social, supervisory, growth, general job satisfaction, facilities. Finally, group factors, comprising the following 4 variables; faith in peers, faith in management, confidence in peers and confidence in management.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

The samples were 102 instructors in 3 Institutes in King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok, King Mongkut's Institute of Technology Thonburi and King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The questionnaires composed of 3 sections. The first section was demographic questionnaires. The second was opinion questionnaires comprising the following 7 questionnaires; Intrinsic Job Motivation Questionnaire, Central Life Interests Questionnaire, Attitude in Bureucratic System Questionnaire, General Job Satisfaction Questionnaire, Interpersonal Trust at Work Questionnaire and Organizational Commitment Questionnaire. The third was Specific Job Satisfaction Questionnaire. The alpha Coefficients of reliability of questionnaires were .770 - .969. The statistics employed in this study were basic statistics, Z-test, simple correlation, multiple correlation, one-way ANOVA and stepwise multiple regression analysis.

The findings showed that organizational commitment of the instructors was rather high. The 3 factors; personal factors, job factors and group factors were correlated with the organizational commitment of the Industrial Educational faculty members significantly. All 3 groups of factors could predict the organizational commitment of faculty members. Each group had its reliable predictors. The reliable predictors of personal factors were central life interests, attitude in bureucratic system, income and intrisic job-motivation. The job factors

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

were general job satisfaction, specific job satisfaction in growth, income and social. The group factor was faith in management. The 5 most marked among the total of 21 ariables were 1) central life interests and growth. The reliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology Thonburi were general job factisfaction 3) salary 4) pay and 5) social. The finding showed that the reliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok were central life interests and growth. Thereliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology Thonburi were general job satisfaction and age. The reliable predictors in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang were social and experience. The variables were affecting organizational commitment was rather high, so no any variables needed to be developed.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้