สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF SOUTHEAST BANGKOK COLLEGE

T123143

นันท์นภัส สว่างการ

NANNAPHAT SAWANGKAN

ดพ.
น417ค
2555

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน 123143
วัน,เดือน,ปี 19 ต.ค. 2555

b. 12440826
i.....

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2555

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVE AND ORGANIZATION COMMITMENT OF SOUTHEAST BANGKOK COLLEGE

NANNAPHAT SAWANGKAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS MANAGEMENT

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2012

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2012

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
นักศึกษา	นางสาวนันท์นภัส สว่างการ
รหัสนักศึกษา	53641136
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2555
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์

บทคัดย่อ

การจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร เพื่อลดอัตราการออกจากงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 142 คน โดยเก็บตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งอาจารย์ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001- 20,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี เนื่องจากบุคลากรส่วนมากเป็นเพศหญิงซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย และมีอายุงานมากที่สุดตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่ามีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเกือบทั้งหมด ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ คือ พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ คือ รู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นและชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัย ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุกด้าน

การศึกษานี้มีข้อเสนอแนะคือวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับทุกระดับการศึกษา ทุกตำแหน่ง สนับสนุนให้โอกาสเต็มที่ตามความสามารถในแต่ละตำแหน่งเพื่อนำมาซึ่งโอกาสในความก้าวหน้า เช่น การสนับสนุนการเรียนต่อของบุคลากรและส่งไปอบรมในสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพัน และวิทยาลัยควรมอบหมายงานตามความถนัด ความชำนาญ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของบุคลากรนั้น ๆ พร้อมกับวิทยาลัยควรชี้แจงบทบาท หน้าที่ตามนโยบายที่ชัดเจนตามความเหมาะสมภายใต้การยอมรับทั้งผู้กำหนดนโยบายและผู้นำไปปฏิบัติและควรสนับสนุนเงินค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงจากการทำงานนอกสถานที่ เพราะถ้าบุคลากรมีความสุขย่อมจะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขไปด้วย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	The Relationship Between Motive and Organization Commitment of Southeast Bangkok College
Students	Miss Nannaphat Sawangkan
Student ID	53641136
Degree	Master of Business Administration
Major	Business Administration
Year	2012
Advisor	Associate Professor Dr. Kulkunya Napompech
Co-Advisor	Associate Professor Sirijanya Kuawiriyapan

ABSTRACT

Motivation for encouraging employee performance is another good administrative principle where executives need to seek knowledge and understanding regarding the motivational factors influencing the drive in personnel performance, thus achieving the organizational goals as well as decreasing resignation rates. The research investigates the relationship between motive and organization commitment of Southeast Bangkok College. The sample group consists of 142 staff from Southeast Bangkok College. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Chi-Square.

The results of the study reveal that most Southeast Bangkok College employees are female, aged 31-40 years old, single, holding a master's degree, university instructors with an average monthly income of 10,001-20,000 Baht. The staff's work employment period covered 5 years up but less than 10 years since most of the personnel who felt engaged to the organization were more females than males and their employment period was between 5 and 10 years. Pertaining to the results of study on the motivation in the performance of Southeast Bangkok College personnel, it was found that overall, the motivation factor was high; considering each item, it was found that the increased experience and expertise gained from working received the highest mean. The maintenance factor obtained the overall level, the findings were that the understanding in the roles and responsibilities of complying with the policy received the highest mean. The organizational commitment of Southeast Bangkok College employees, overall, received a high level; considering each facet, it was revealed that the staff felt most engaged to the willingness to dedicate all their efforts to the success of organization. The outcome of the

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

analysis of the relationship between performance motivation and organizational commitment of Southeast Bangkok College personnel indicated that the motivation factor had a relationship with the organizational commitment of staff in almost all aspects except the willingness to dedicate all their efforts to the success of organization: the employees were always content and willing to work overtime for their organization despite unworthy compensation. As for the loyalty and the passion to maintain the membership of the organization, it was found that the employees felt so bonded with the organization that they did not think about resigning to work in other organizations and that they persuaded their friends and experts to come to work for the college. The maintenance factor is in relation to the organizational commitment of staff in all aspects.

This research suggests that the college should place importance on every education level and every position as well as providing support and opportunities according to the capacity of each position for career advancement. For instance, the employees should be given an opportunity to pursue their studies and receive additional training, which will enhance the staff's engagement to organization. Furthermore, the college should assign instructors the work according to their aptitude, expertise, skillfulness, and suitability of each personnel. Moreover, the college should promote the roles and responsibilities according to a clear policy appropriately under the acceptance of the policy formulators and policy implementers. In addition, the college should sufficiently compensate employees so that they can live their life happily; such as allowances for working outside the workplace because if the staff feels happy, they will perform their work happily as well.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร์ ที่ได้สละเวลา ให้คำปรึกษา แก้ไขและช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้และขอขอบคุณ รศ. ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนช่วยชี้แนะข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร. สมศักดิ์ รุ่งเรือง อธิการบดี ดร. ภูษิตย์ วงษ์เล็ก คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดร.จตุพร สังขวรรณ ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และคณาคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

นอกจากนี้ขอขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ ร่วมชั้นเรียนในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ให้คำแนะนำให้กำลังใจและให้ความร่วมมือตลอดมา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยการบริหารและการจัดการที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและให้คำแนะนำ

ท้ายสุดขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่ ๆ ที่เป็นกำลังใจและช่วยสนับสนุนการทำงานจนสามารถทำการศึกษาได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

นันท์นภัส สว่างการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ I

ABSTRACT III

กิตติกรรมประกาศ V

สารบัญ VI

สารบัญตาราง VIII

สารบัญภาพ IX

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา. 2

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3

1.4 ขอบเขตของการศึกษา 3

1.5 นิยามศัพท์ 3

1.6 สมมติฐานของการศึกษา 3

บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 4

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ 4

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 12

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 23

2.4 วิธีดำเนินการวิจัย 26

บทที่ 3 วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 29

3.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 29

3.2 วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 30

3.3 เครื่องหมายประจำวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 31

3.4 ทำเลที่ตั้งวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 32

3.5 ระเบียบปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณาจารย์ 32

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.6 ระเบียบปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และพนักงาน 37
3.7 อัตราเงินเดือน 39
3.8 สวัสดิการของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และพนักงาน 39

บทที่ 4 ผลการศึกษา 40
4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 40
4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร 44
4.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 47
4.4 การทดสอบสมมติฐาน 50

บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ 55
5.1 สรุป 55
5.2 ข้อเสนอแนะ 56
5.3 ข้อแนะนำในการศึกษาครั้งต่อไป 58

บรรณานุกรม 59

ภาคผนวก 61
ภาคผนวก แบบสอบถาม 62

ประวัติผู้เขียน 68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	สถิติการลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ปี พ.ศ. 2551-2553	2
2.1	ผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ	15
2.2	จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ปี พ.ศ. 2554 แยกตามตำแหน่งงาน	27
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	40
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	41
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส	41
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	42
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	43
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (บาท)	43
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	44
4.8	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกรวมทุกด้าน	44
4.9	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยจูงใจ	45
4.10	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยค้ำจุน	46
4.11	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกรวมทุกด้าน	47
4.12	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ	48
4.13	ความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	50
4.14	ความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	51
4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การ	52
4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ	53

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 แบบจำลองของ Steers 20
3.1 วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 29
3.2 เครื่องหมายประจำวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก 31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคลากรในองค์การเป็นผู้ทำให้เกิดผลผลิตและเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการแก่ลูกค้า จึงถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์การ ดังนั้นนโยบายในการบริหารจัดการของแต่ละองค์การจึงมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ การที่องค์การสามารถเสริมสร้างจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงาน จำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและความห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นหากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าไร ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป โดยจะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การในที่สุด และถ้าหากเมื่อใดบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ความต้องการที่จะอยู่ในองค์การย่อมน้อยตามไปด้วย ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน และปัญหาการมาทำงานสาย เป็นต้น ซึ่งหากบุคลากรเหล่านี้ยังทำงานอยู่ในองค์การต่อไปย่อมจะทำงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ และเมื่อใดที่มีโอกาสหาทางออกจากองค์การไปสู่องค์การใหม่ที่ตนคิดว่าดีกว่า และการที่บุคลากรออกจากองค์การโดยสมัครใจอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าองค์การนั้นไม่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่สมาชิกภายในองค์การได้ จึงส่งผลให้องค์การนั้นยังต้องรับภาระในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนบุคลากรเก่าอยู่ตลอดเวลา และมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่อยู่เสมอ เวลาที่สูญเสียไปในการสะสางงานด้านเอกสารอื่น ๆ การเกิดข่าวลือในทางไม่ดีเกี่ยวกับบุคลากร การสื่อสารที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง รวมทั้งความพึงพอใจหรือขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่เหลืออยู่ตกต่ำลง

ดังนั้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน จึงควรเป็นหลักการบริหารที่ดีวิธีหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงผลักดันต่าง ๆ ที่จะเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ดูแลเรื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ดีอยู่เสมอ (สมยศ นาวีการ. 2533) สำหรับวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ประสบปัญหาในการจูงใจบุคลากร โดยพบปัญหาของการลาออกและการโยกย้ายองค์การของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามสถิติการลาออกจากงานดังนี้ (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 สถิติการลาออกของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ปี พ.ศ. 2551-2553

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	ปี พ.ศ.					
		2551		2552		2553	
		ลาออก (คน)	คิดเป็นร้อยละ	ลาออก (คน)	คิดเป็นร้อยละ	ลาออก (คน)	คิดเป็นร้อยละ
อาจารย์	87	5	5.74	6	6.89	8	9.19
เจ้าหน้าที่	26	5	19.23	5	19.23	8	30.76
พนักงาน	37	2	5.40	8	21.62	10	27.00
รวม	150	12		19		26	

ที่มา : วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก (ณ. วันที่ 3 มิถุนายน 2554)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อลดอัตราการออกจากงาน จึงได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการลดและป้องกันการเกิดปัญหาดังกล่าว รวมถึงการสร้างความยั่งยืนในอาชีพให้สูงขึ้นภายในหน่วยงาน เพราะหากสามารถส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่สร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นได้ ย่อมจะสามารถบรรลุเป้าหมายหลักของหน่วยงานและองค์การแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิผลของการดำเนินงาน และความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานและองค์การ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

2. นำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การและการหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาพนักงานขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้นด้วย

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1. ศึกษาจากบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2554
2. ระยะเวลาในการศึกษาเริ่มต้นตั้งแต่เดือนมิถุนายน จนถึงเดือนตุลาคม 2554

1.5 นิยามศัพท์

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. อาจารย์ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนนักศึกษาและอาจารย์ประจำสำนักงาน

2. เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ทางด้านธุรการ งานเอกสารต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละคณะ

3. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เฉพาะงานในฝ่ายบริการ ๆ เช่น ช่างแอร์ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา พนักงานขับรถ แม่บ้าน เป็นต้น

1.6 สมมติฐานของการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ในเรื่องของการทำงานต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทาง งานจะมีคุณภาพดี การทำงานที่ทำด้วยใจมีความตระหนักรักงานที่ทำอยู่จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึกว่า งานช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำ การได้ทำงานเป็นความสุข เรียกได้ว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยทางตรง (ยงยุทธ เกษสาคร. 2544) และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานนี้ มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544) พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานนี้เกิดจากแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ จากภายในหรือภายนอกร่างกาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือจุดหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของคน เมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใดจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอ ส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้นบุคคลอาจเกิดความรู้สึกเฉย ๆ สำหรับตัวอย่างแรงจูงใจภายใน ได้แก่

1.1 ความอยากรู้อยากเห็นทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติม

1.2 ความสนใจทำให้บุคคลไถ่ถามหรือจ้องมอง

1.3 ความรัก ทำให้ไม่เห็นข้อบกพร่อง

1.4 ความอบอุ่น ทำให้สบายใจ

1.5 ความเห็นอกเห็นใจทำให้เกิดความคล้อยตามหรือตามใจ

1.6 ความสงสาร ทำให้เกิดการให้อภัย

1.7 ความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

1.8 ความหิว ทำให้บุคคลปรับพฤติกรรมได้

1.9 ความต้องการ ทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้

1.10 ความพอใจ ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้

1.11 ความศรัทธา ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้

1.12 ความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ บุคลิกภาพของผู้ร่วมงาน วิธีการอบรม การให้โบนัสประจำปี เป็นต้น และนอกจากการแบ่งดังกล่าวแล้วยังได้แบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคมเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อช่วยเหลือกัน เพื่อความอยู่รอดของสังคมเอื้อเฟื้อ แสดงไมตรีต่อกัน เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2.2 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องมาจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคล เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลที่ต้องการอีกหลายอย่าง อันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทุ่มเทความพยายาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จ ได้รับคำยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัล และบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิผลนั้นจะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

2.3.1 มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูง หรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริง ๆ

2.3.2 เป็นการสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่าชอบงานนั้นอย่างเป็นชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

2.3.3 เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน (กิตติ ตยัคคานนท์. 2533) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย หรือแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความหิวกระหาย ความรักใคร่

2. แรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งได้แก่ การได้รับรางวัลค่าตอบแทน เงินเดือน ยศถาบรรดาศักดิ์ การยอมรับหรือการยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด หมายถึง ความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นสิ่งที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิพอเหมาะ ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทำกิจกรรม

2.2 แรงจูงใจทางสังคม หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคมของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม

2.3 แรงจูงใจในทางอวดตน หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ ความต้องการปรัชญาชรวิตที่น่าพอใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อย และความรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะได้รู้สึกว่าตนมีความสามารถ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจนั้น ก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่านิยมยกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

2.1.3 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารที่ต้องจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การเพราะการจูงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น ทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สุพัตรา สุภาพ. 2541) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงาน ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์การ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ

4. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

5. ช่วยเสริมสร้างให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

6. เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ สร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ทำให้เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน (พนัส หันนาคินทร์. 2542) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมเกิดผลดีแก่องค์การและผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนี้

7.1 องค์การย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ

7.2 ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

7.3 ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว

7.4 ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป ความรับผิดชอบนั้นจะเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์การและท้ายที่สุดจะเกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงานเองทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์การ และการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

7.5 แรงจูงใจช่วยลดความขัดแย้งในองค์การ เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน หากมีความเห็นไม่ตรงกันแต่เป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกัน ทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร

7.6 แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งงานนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.7 แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญ หรือกำลังใจในการทำงาน เพราะว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจในทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากการเกี่ยงงอน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แรงจูงใจ และกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ และผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้องจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นประโยชน์กับองค์การและประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานเอง

2.1.4 ทฤษฎีทางด้านแรงจูงใจ

มีผู้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายทฤษฎี ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow's Hierarchy of Needs เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและเจ้าของทฤษฎีนี้คือ Abraham Maslow ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความต้องการของคนเรานั้นจะมีระดับเป็นขั้น ๆ โดยจะเริ่มจากความต้องการพื้นฐานง่าย ๆ เป็นความต้องการด้านร่างกาย เมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการระดับสูงซึ่งมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นต่อไป แนวคิดนี้สืบเนื่องจาก Maslow ได้ตั้งข้อสมมุติฐานไว้ว่า มนุษย์ทุกคนจะมีลำดับขั้นของความต้องการอยู่ 5 ระดับขั้น (ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. 2540) คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย : ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย : รวมถึงการมียารักษาโรคที่จะทำให้มีชีวิตได้ยืนยาว การมีงานทำอย่างสม่ำเสมอ การได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งปวงทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม : เป็นความต้องการทางด้านความรัก การมีเพื่อน ความเข้าใจจากเพื่อน การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการนับถือ มีเกียรติและฐานะทางสังคม : กล่าวคือเป็นความต้องการที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ความต้องการที่เป็นตัวเอง มีอำนาจ รวมทั้งต้องการองค์ประกอบต่าง ๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังหรือความสำเร็จในชีวิต : กล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถของตนเองไม่ว่าจะด้วยวิธีใด เช่น นักดนตรีต้องการเล่นดนตรีให้เก่ง ครูต้องการสอนหนังสือได้ดี ผู้บริหารต้องการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หรือเป็นความต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่แสดงออกในรูปแบบอุดมคติเป็นความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมใด ๆ

แนวคิดความต้องการของ Maslow เชื่อว่า ความต้องการของคนจะผันแปรไปตามภาวะความอิ่มตัวของแต่ละลำดับ แต่ละเรื่องและต่อเนื่องกันไป กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการทางด้านร่างกายอิ่มตัวแล้ว คนจะเริ่มคิดถึงอนาคตหรือความปลอดภัยของตนเอง และเมื่อคนมีความปลอดภัยแล้วจะต้องการให้คนรักหรือต้องการให้สังคมยกย่องนับถือ การอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีศักดิ์ศรี ความต้องการมีเกียรติยศ ชื่อเสียงจะเกิดตามมา จากนั้นการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างในชั้นนี้จะมุ่งไปสู่ความสมหวังหรือความสำเร็จในชีวิตต่อไป ประเด็นที่น่าศึกษาคือ Maslow เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ตามฐานะของแต่ละคนและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางด้านวัตถุครบแล้ว จะมีความอยากหรือความต้องการที่ละเอียดอ่อนสูงขึ้นไปอีกไม่มีสิ้นสุด โดย Maslow กล่าวว่าเมื่อความต้องการหนึ่งความต้องการใดเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นจะไม่จูงใจให้คนทำอะไรขึ้นอีกจนกว่าความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะเกิดขึ้น และความต้องการระดับสูงจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากจะทำอะไรต่อไป แต่ถ้าหากความต้องการที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับสูงจะไม่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน พฤติกรรมในขณะนั้นจึงเป็นไปเพื่อสนองความต้องการต่ำก่อน

ดังนั้นสาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน โดยแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละลำดับขั้นที่เกิดขึ้น ตามความรุนแรงในแต่ละช่วงเวลาและตามความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 1 – 5 จะมีความรุนแรงต่อตัวบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองตอบความต้องการในลำดับต้น ๆ ที่ผ่านมา

2. ทฤษฎีความต้องการของ Henry Murray (Murray's Manifest Needs Theory) ได้กล่าวว่าทฤษฎีความต้องการของ Murray ไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือน Maslow กล่าวคือ ทฤษฎีของ Murray สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำได้ ส่วนทฤษฎีของ Maslow ไม่สามารถอธิบายได้ ตามทฤษฎีของ Murray ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544) คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

2.3 ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

3. ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของ Clayton Alderfer (Alderfers Existence Relatedness – Growth Theory : E.R.G Theory) ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของ Alderfers นั้น กล่าวถึงสถานะของความพึงพอใจและความต้องการ โดยความพึงพอใจสัมพันธ์กับผลลัพธ์จากเหตุการณ์ระหว่างบุคคลและสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น คือปฏิกิริยาที่เกี่ยวกับสภาวะภายในของบุคคลที่ได้รับในสิ่งที่เขากำลังเสาะแสวงหาอยู่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการที่ได้รับหรือบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ส่วนความต้องการ (Desire) คือความต้องการที่เฉพาะเจาะจงลงไปสำหรับในแต่ละบุคคล เพราะความต้องการ (Desire) เกี่ยวข้องกับความต้องการอย่างแรงกล้า (Needs) ความต้องการในระดับทั่วไป (Wants) ความชอบมากกว่า (Preference) และแรงจูงใจ (Motive) ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของ Alderfers จัดเป็นทฤษฎีแบบเปิดที่ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นปัจเจกบุคคล Clayton Alderfers ได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจ เรียกว่าทฤษฎี ERG จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ซึ่ง Alderfers ได้รวมความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow เหลือ 3 ขั้นตอน (สมโภชน์ พรรณรายน์ นรินทร์ เข็มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. 2550)

3.1 ความต้องการที่จะอยู่รอด (Existence) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 เช่น น้ำ อาหาร ความต้องการด้านความปลอดภัย และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูล และเงื่อนการทำงาน

3.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness)เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน คนในสังคม โดยต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

3.3 ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต เป็นความปรารถนาที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานและได้รับการพัฒนา

4. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ David Clarence McClelland (McClelland's Achievement Affiliation Power Needs Theory) David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและการจูงใจ โดยสรุปว่า ความต้องการของมนุษย์จะเกิดแรงขับภายในและการเรียนรู้จากวัฒนธรรม (Learn Certain Need from Their Culture) สิ่งที่อยากได้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จนั้น คือ ความต้องการ 3 ประการ (สมโภชน์ พรรณรายน์ นรินทร์ เข็มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. 2550) ได้แก่

4.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for Achievement) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จล่วงหน้าไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือตลอดทั้งความต้องการที่จะได้รับการยกโทษจากบุคคลอื่นเมื่อกระทำผิดด้วย

4.3 ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for Power) ได้แก่ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงการที่บุคคลแสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ต่อการมีอิทธิพลเหนือสถานการณ์เหล่านั้นด้วย

จากการศึกษาของ McClelland พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ โดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองไม่ต้องเลื่อนลอยไร้เป้าหมาย
2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป
3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการความผูกพัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland เป็นแนวความคิดลึกซึ้งและกว้างไกล กล่าวคือ คนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ ต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียนจนถึงองค์การที่คน ๆ นั้นเข้าไปเกี่ยวข้อง

5. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (Herzberg's Motivation Theory) Herzberg เป็นศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยเวสเทอร์นรีเสิร์ฟ (Western Reserve University) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในวงการบริหาร การค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎีนี้ Herzberg และเพื่อนร่วมงานได้ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จาก 11 โรงงานอุตสาหกรรมในเขตเมืองพิสเบอร์ก สหรัฐอเมริกา ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าที่ได้กำหนดไว้คือการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อเป็นหนทางในการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน รวมทั้งเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุก ๆ คน คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่ส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความพึงพอใจมากขึ้น แนวการศึกษานี้เป็นการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในภาวะของการทำงาน รวมถึงสภาพการที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของเขา (Herzberg, Mausner and Snydeman. 1959) จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อคำถามที่มีผู้ตอบมาปรากฏได้ข้อเท็จจริงว่ามีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดี และไม่ดีที่เกิดขึ้นโดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกันโดยตรงกับงานที่ทำ ปัจจัยกลุ่มนี้ถูกยกขึ้นมาเพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งปัจจัยทั้งสองปัจจัยมีดังนี้

5.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

5.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

5.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

5.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

5.1.4 ความรับผิดชอบ

5.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

5.2.1 นโยบายและการบริหารงาน

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

5.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน

5.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.5 รายได้

ดังนั้นในกระบวนการที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ไปประยุกต์นั้นจำเป็นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองด้านควบคู่กันไปและการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ไปใช้จากการพิสูจน์ยืนยันปรากฏว่าทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg สามารถใช้วิเคราะห์กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรนักบัญชี ได้อย่างเหมาะสม (ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. 2540)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพัน

ความผูกพัน หมายถึง ระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์การและค่านิยมองค์การ โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้น จะมีการพูดถึงองค์การในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ (John Greenberg and Baron. 1993)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบ ซึ่งในภาพรวมแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องในแง่ของความเกี่ยวพันกันระหว่างบุคคลกับองค์การที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีความหมายที่แตกต่างกันไป โดยมีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

การมีความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ โดยพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงนั้น มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง (Steers and Porter. 1983)

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทุกองค์การ มีผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพกว่าพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์การต่ำ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ (Steers. 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์การมากมาย (ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์. 2547) ดังนี้

1. ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่น ๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัว หรือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กีฬา พนักงานที่มีความผูกพันสูง จะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์การ และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์การ

2. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออก ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์การอื่น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่า

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจ จริงใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์การ ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือความผูกพันต่อองค์การอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสิน เช่น การจูงใจ ความพึงพอใจและความสามารถ

4. การบรรลุเป้าหมายองค์การ (Organizational Goal Attainment) พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์การ เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์การ ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

นอกจากนี้ สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2548) ได้เสนอความเห็นว่า การมีความผูกพันระดับต่าง ๆ นั้นมีผลดีต่อบุคคลและองค์การ โดยแยกระดับความผูกพันเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง โดยแต่ละระดับส่งผลต่อบุคคลและองค์การ (ตารางที่ 2.1)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ และต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การย่อมที่จะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 ผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	ผลในแง่บวกต่อบุคคล	ผลในแง่บวกต่อองค์การ	ผลในแง่ลบต่อบุคคล	ผลในแง่ลบต่อองค์การ
ระดับต่ำ	• ช่วยให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้มีความกระตือรือร้นหางานใหม่ • ช่วยให้บุคคลที่ไม่มีความอดทน มีสุขภาพจิตที่ดี	• บุคลากรพ้นจากหน้าที่ไปโดยปราศจากโต้เถียงไม่ต้องฟ้องร้องและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยใด ๆ และยังสามารถสรรหาทดแทนใหม่ได้	• ขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความทะเยอะทะยาน และต่อต้านนโยบายเป็นเหตุให้ถูกไล่ออกประวัติการทำงานไม่ดี	• ถ้าบุคลากรอยู่ในระดับหัวหน้างานและผู้บริการ จะทำให้เกิดผลเสียอย่างร้ายแรง
ระดับปานกลาง	• ทำให้กล้าแสดงออกตามแนวคิดที่เป็นของตนเอง • ทำให้มีความเป็นตัวเอง ไม่รู้สึกถูกบังคับ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การส่งผลให้ทำงานได้นาน	• กำไรขององค์การมาจากความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบและการอยู่นานของบุคลากร	• ประสบกับความล่าช้าในการเลื่อนตำแหน่ง และความไม่แน่นอนในการทำงาน ทำให้เกิดความลำบากใจ	• ความร่วมมือและปฏิบัติงานไม่ราบรื่นเมื่อบุคลากรมีความคิดเป็นของตนเอง และมักจำกัดบทบาทของตนเอง
ระดับสูง	• บุคคลมีความก้าวหน้า และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม	• ผลผลิตสูงและประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย	• ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน • เกิดความขัดแย้งภายในครอบครัว • ขาดความผูกพันในกลุ่ม	• ความเสียหายที่เกิดจากการสร้างความผูกพันในทางที่ผิด

ที่มา : (สุมนา ศิริบวรเกียรติ. 2548)

2.2.4 ประโยชน์ของความผูกพันต่อองค์การ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจการขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น ๆ

2.2.5 แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทและหน้าที่ในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้กล่าวถึงบทบาทในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การไว้ดังนี้ (โสระญา เอมดวง. 2548)

1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายให้พนักงานมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในงานที่ทำ (Enrish Job) พนักงานที่ได้มีโอกาสควบคุมการทำงานของตนเองมากขึ้น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

1.2 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค รับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงาน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะ ๆ และมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงผลของการสำรวจนั้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรหาโอกาสแจ้งข่าวสารข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์การให้พนักงานได้ทราบ และจัดให้มีระบบสื่อสารแบบสองทางในองค์การ

1.3 ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน โดยยึดหลักการแบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์การและพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.4 ผู้บริหารควรสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานในองค์การ โดยพิจารณาถึงการมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การ ในขณะเดียวกันองค์การต้องแสดงให้พนักงานเห็นว่าองค์การพยายามทุกวิถีทางอย่างสม่ำเสมอที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

1.5 ผู้บริหารควรจัดการฝึกอบรมพนักงานแต่ละหน่วยงานให้เข้าใจความต้องการของพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการประสานงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

2. หน้าที่ของผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การมี 4 ขั้นตอน กล่าวโดยสรุป ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ พนักงานจะมีความต้องการทางร่างกายอยู่เสมอ ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการจูงใจพนักงานผ่านการใช้ "Carrot และ Stick Approach"โดย Carrot ถูกใช้เพื่อเป็นการให้รางวัลเมื่อทำดีและใช้ Stick เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ สมพงษ์ เกษมสิน. (2521) กล่าวว่า วิธี "Carrot Approach" หรือ "Anxiety Reducing Motivation" เป็นการใช้ไม้นวม คือ จูงใจให้บุคคลหรือผู้ร่วมงานโดยวิธีการให้รางวัล หรือส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานเต็มที่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการจัดสภาพการปฏิบัติงานให้ดี และยกย่องชมเชย และการจูงใจแบบนิเสธ (Negative Motivation) การจูงใจแบบนี้ เรียกว่า "Stick Approach" เป็นการใช้ไม้แข็ง เป็นการจูงใจให้บุคคลโดยวิธีขู่บังคับและลงโทษเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตาม อาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เช่น การลงโทษทางวินัย การโยกย้าย การตัดอัตราค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นความสัมพันธ์กับบุคคล ขั้นนี้เป็นขั้นที่การจัดการยอมรับว่าบุคคลมีหัวใจ มีความรู้สึก ผู้บังคับบัญชาจึงควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม มีความกรุณา ด้วยความสุภาพมีอัธยาศัยไมตรีและให้เกียรติต่อพนักงาน เนื่องจากมีจุดประสงค์ที่ให้พนักงานทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ สามารถปล่อยพลังมหาศาลของพนักงานออกมา ซึ่งพลังงานดังกล่าวคือความผูกพันต่อองค์การนั้นเอง โดยเป็นการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่อย่างคุ้มค่า

ขั้นตอนที่ 3 หลักสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นที่ต่อจากสองขั้นแรกข้างต้นที่รู้ว่าบุคคลมีความต้องการทางร่างกายและหัวใจ ซึ่งเริ่มจากการที่ผู้จัดการต้องทำดีที่สุดที่จะจินตนาการสร้างสรรค์เพื่อที่ให้พนักงานมีความผูกพันและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ลำดับต่อไปสำรวจหาวิธีที่จะสร้างประโยชน์สูงสุดจากสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรม เพื่อให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน เพื่อจะได้ปล่อยพลังออกมาได้อย่างเต็มที่ ลำดับสุดท้ายบุคคลต้องการให้ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากองค์การ มีการพัฒนานำไปปฏิบัติและรับรองจากองค์การ

ขั้นตอนที่ 4 แนวคิดด้านบุคคล (Person Paradigm) เมื่อองค์การเข้าสู่ขั้นนี้ ทำให้พนักงานเข้าใจความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะมีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความตั้งใจจริงที่จะพยายามสร้างประโยชน์ต่อองค์การ รวมถึงความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

123143

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การสมัยใหม่ต้องให้ความสำคัญและร่วมกันสร้างแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน เพราะการมีความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานมีความศรัทธาต่อองค์การ มีความทุ่มเทเพื่อองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การและพร้อมที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด

2.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิกต่อองค์การรับความสนใจมากขึ้นในด้านงานวิจัย ซึ่งได้พยายามหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกขององค์การให้ทำงานอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิด และแนวทางการศึกษาไว้ทั้งในด้านความหมาย ความสำคัญ รวมถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดของ Steers, Richard M. (1977) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของพนักงาน ในการประเมินสมาชิกขององค์การตลอดไป มีลักษณะ 3 ประการ คือ

1.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายขององค์การและยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งถ้าพนักงานเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริง แม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอม การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงนั้นเป็นผลมาจากการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดและเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งทำให้องค์การอยู่รอดและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การน้อยจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงาน การวิตกกังวลกับสภาพของตนภายในงานและความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การลดลงได้

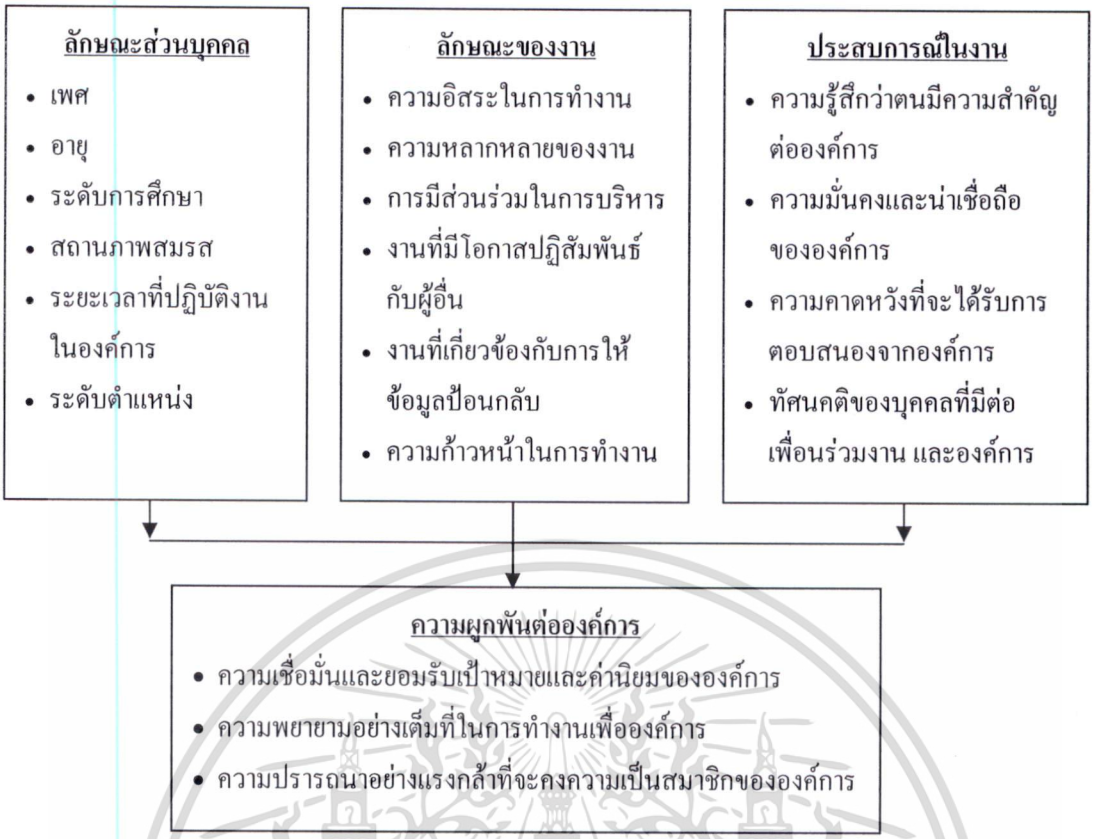
1.2 ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เสียสละและตรงต่อเวลาในการทำงานเพื่อองค์การ เป็นความพยายามของพนักงานในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนและมีความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นเจ้าขององค์การ การที่พนักงานมีแรงกระตุ้นเพื่อต้องการให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้นั้น เกิดจากการที่ตนเห็นโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และการที่พนักงานจะทุ่มเทใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานนั้นก็ต่อเมื่อผลงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบนั้นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิดและการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การตามที่พวกเขายอมรับ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึงการที่พนักงานเมื่อเข้ามาสู่องค์การแล้วไม่ต้องการเปลี่ยนไปอยู่องค์การอื่น มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์การ และต้องการที่จะประกอบอาชีพกับองค์การเหล่านั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังต้องการที่จะยึดอาชีพนั้นต่อไป ซึ่งมีลักษณะเป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อตนเองว่าจะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองอื่น ๆ ที่สูงกว่ามาล่อใจแต่นั่นไม่ใช่ทางเลือกสำหรับเขาอีกต่อไป รวมถึงความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์การ มีความห่วงใยอย่างจริงจังและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ และคิดว่างานที่ทำอยู่นั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง ทั้งนี้แสดงว่าเขามีความผูกพันต่อองค์การและจะกลายมาเป็นบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การมากขึ้น เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการช่วยเหลือสนับสนุนองค์การให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การจากแนวคิดของ Steers ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำมาสร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มาหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลที่ตามมาของการมีความผูกพันต่อองค์การและได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งแบบจำลองออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (ภาพที่ 2.1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองของ Steers

ที่มา : (โสระญา เอมดวง. 2548)

จากแบบจำลองของ Steers อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment) ไว้อย่างชัดเจนซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่

1.1 เพศ สำหรับเพศหญิงนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงนั้นมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพราะเพศหญิงต้องฟันฝ่าอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การมากกว่าเพศชาย

1.2 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งมากขึ้นจะพบว่า สมาชิกองค์การจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังจะพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำนาญ บำเหน็จ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.4 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้กว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.6 ระดับตำแหน่ง บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การยิ่งถ้ามีตำแหน่งงานที่สูงยิ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์การ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.2 ความหลากหลายของงาน ลักษณะงานที่หลากหลายจะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงานเพิ่มมากขึ้น

2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ โดยมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal-Authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

2.4 งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เพราะการพบปะพูดคุยกับสมาชิกคนอื่น ๆ จะเพิ่มความสนิทสนมระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์การ

2.5 งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ถ้าบุคคลนั้นได้ทุ่มเทกำลังกาย และกำลังสติปัญญาความสามารถของตนในการทำงานให้กับองค์การแล้วย่อมต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจน

2.6 ความก้าวหน้าในการทำงาน การที่พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การโดยองค์การได้สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใด หรือในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลาการเรียนรู้ทางสังคม และเป็นการแสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์การเป็นผู้สร้างขึ้นมา ประสบการณ์เหล่านี้ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ เป็นความรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์การเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน จากการที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การ ทำให้เขารู้สึกว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่า องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญได้ การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การ หรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิกมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเมื่อสมาชิกรับรู้ว่าเขามีความสำคัญกับองค์การและองค์การต้องการเขา ความผูกพันต่อองค์การมีสูงขึ้น หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานจะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์การ หรือไม่อยากมาทำงานโดยการขาดงาน หรือลางานบ่อย ๆ

3.2 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ กล่าวคือ หากพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์การที่เขาทำงานอยู่ด้วยนั้นมีความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาจะมีความรู้สึกต้องการที่จะทำงาน และมีความผูกพันกับองค์การตามไปด้วย หากองค์การไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานแล้ว หรือไม่สร้างความน่าเชื่อถือต่อองค์การจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความผูกพันต่อองค์การได้

3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือสมาชิกในองค์การว่าการที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น เขาควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

3.4 ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น พบว่าความเกี่ยวกันทางสังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์การ กล่าวคือ การมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 ความพึ่งพิงได้ขององค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้นั้นเป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่พนักงานมีต่อองค์การว่าองค์การนั้นจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา พนักงานที่มีความไว้วางใจองค์การสูง มีความผูกพันต่อองค์การมาก การรับรู้ความผูกพันที่องค์การมีต่อตนเอง เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าหน่วยงานให้ความสนใจกับชีวิตความเป็นอยู่ รับรู้ว่าองค์การพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ รับรู้ได้จากหลายสถานการณ์ เช่น ความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้น เป็นต้น

โดยปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ นอกจากแนวคิดของ Steers แล้วนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การโดยมีแนวคิดของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชาต จิวิริยะวัฒน์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่ง และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน) แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่เป็นโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่สมรส หม้าย หย่าหรือแยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บูชิตา หมื่นเดช (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การของบุคลากรบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 356 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านความผูกพันในองค์การ พบว่า บุคลากรบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด มีความผูกพันในองค์การโดยรวม ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อบริษัท และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับบริษัท บุคลากรมีความผูกพันในองค์การในระดับมาก และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์นั้นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มนัสชัย ปิ่นโต (2550) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมบุคลากรบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การทุกประเด็นในระดับมาก และการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การแตกต่างกัน โดยการเปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้น พบว่า เพศ และแผนกแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำคัญของตนต่อองค์การแตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส และตำแหน่งแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์การแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ในด้านบวก และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในด้านบวก

อำนาจ ยิ้มช้อย (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานอยู่ในบริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การอย่างสูงมากในภาพรวมและในทุก ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านมาตรฐานของสังคม และความผูกพันด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ในภาพรวมและในทุก ๆ ด้าน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านจิตใจและด้านมาตรฐานของสังคมแตกต่างกัน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไปไม่ต่างกันโดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีอายุงานระหว่าง 1–5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและในทุก ๆ ด้านแตกต่างกัน โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่มีระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี และ ปวส. มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าระดับการศึกษา ปวช.

สรยุทธ เกียรติวารินทร์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 393 คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยวิธี t-test วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรสของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮ้าส์ จำกัด โดยประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานทั้งหมด 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaires) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25–31 ปี จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. อายุการทำงาน 1–3 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผลิต PCB/LCD มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000–10,000 บาท ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บลูชิพส์ไมโครเฮ้าส์ จำกัด จังหวัดลำพูน ในภาพรวมอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับไม่ผูกพันต่อองค์การ (Not-Engaged) และพนักงานมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านงานและด้านภาวะผู้นำในระดับเฉย ๆ ส่วนในด้านองค์การและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม

2.4 วิธีดำเนินการวิจัย

2.4.1 ข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาวิเคราะห์ และคัดเลือกข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว คือ หนังสือ บทความ สิ่งพิมพ์ รวมทั้งเอกสาร สถิติ อินเตอร์เน็ต และงานวิจัยต่าง ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้อง

2.4.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire Schedules) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร

2.4.3 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ประกอบด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่และพนักงาน จำนวน 142 คน (ตารางที่ 2.2)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 จำนวนบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ปี พ.ศ. 2554 แยกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)
อาจารย์	78
เจ้าหน้าที่	30
พนักงาน	34
รวม	142

ที่มา : วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก (2554)

2.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย ในรูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close End) แบบเลือกตอบ (Check List) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ดังนั้นการกำหนดแรงจูงใจและความผูกพันที่มีต่องค์การ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันมากที่สุด

4 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันมาก

3 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันปานกลาง

2 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันน้อย

1 หมายถึง มีแรงจูงใจและความผูกพันน้อยที่สุด

ในการสรุปจะได้นำคะแนนรวมของข้อมูลปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนและข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก มาหาค่าเฉลี่ยและนำมาเปรียบเทียบกับช่วงคะแนนซึ่งกำหนดไว้คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่วงระดับคะแนน = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{5-1}{5}$

= 0.8

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถให้ระดับแรงจูงใจและระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจหรือมีความผูกพันมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 หมายถึง มีแรงจูงใจหรือมีความผูกพันมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 หมายถึง มีแรงจูงใจหรือมีความผูกพันปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 หมายถึง มีแรงจูงใจหรือมีความผูกพันน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 หมายถึง มีแรงจูงใจหรือมีความผูกพันน้อยที่สุด

การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics) ทดสอบการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกโดยใช้สถิติไคสแควร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

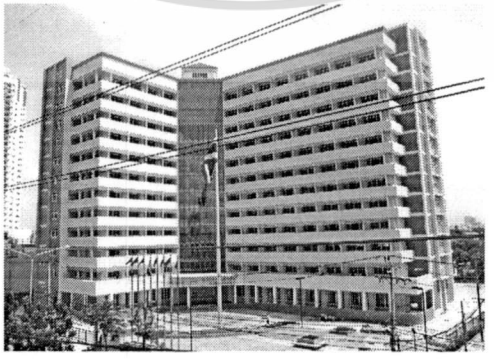
บทที่ 3
วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

3.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งมี ดร. สมศักดิ์ รุ่งเรือง เป็นผู้รับอนุญาตและอธิการบดี นายชนะ รุ่งแสง เป็นนายกสภาวิทยาลัย ถือกำเนิดขึ้นมาด้วยปณิธานอันแน่วแน่ในการสร้างคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีศักยภาพและสมรรถนะระดับสากล

ทบวงมหาวิทยาลัยหรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้อนุญาตให้เปิดดำเนินการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี 4 คณะวิชา คือ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการบัญชี สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ และหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ทุกหลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และได้รับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ปัจจุบันวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกมีการจัดการเรียนการสอน 3 แห่ง คือ บางนา บางพลี และศรีราชา

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มุ่งสร้างคน สร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้อย่างจริงจัง จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนสภาพจาก “วิทยาลัย” เป็นมหาวิทยาลัยในอนาคตอันใกล้นี้ (ภาพที่ 3.1)



ภาพที่ 3.1 วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ที่มา : (วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. 2554)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปณิธานของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ความมุ่งมั่นสูงสุดของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก คือ การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงระดับสากล โดยเฉพาะในศาสตร์ที่วิทยาลัยเปิดดำเนินการ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกจะพัฒนาขีดความสามารถของคณาจารย์ ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การวิจัยและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงแก่ประชาชน

ปรัชญาของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

คุณวุฒิ คุณธรรม และคุณค่า หมายความว่า บัณฑิตของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ประการ คือ

คุณวุฒิ หมายความว่า บัณฑิตวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ต้องพร้อมสำหรับวิทยาการด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีความรู้แตกฉานในสาขาวิชาที่ศึกษา มีสมรรถนะสูงระดับสากลสามารถนำองค์ความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนไปประกอบอาชีพให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติได้เป็นอย่างดี

คุณธรรม หมายความว่า บัณฑิตของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมีจริยธรรมมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่องค์การ มีน้ำใจ มีความรับผิดชอบ มีความเสียสละ และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่

คุณค่า หมายความว่า บัณฑิตของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ต้องเป็นทรัพยากรที่มีค่าทั้งต่อองค์กรต่อสังคมและต่อประเทศชาติ

3.2 วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ได้รับการสถาปนาขึ้นเพื่อจุดประสงค์สำคัญดังนี้

1. เพื่อสร้างสถาบันอุดมศึกษาที่มีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษาและการวิจัย
2. เพื่อจัดการอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูงแก่ประชาชน
3. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
4. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของประเทศ
5. เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมในการปกครองตามวิถีทางประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประมุข รู้จักสิทธิ์และหน้าที่ของตนเอง รู้จักรับผิดชอบมีวินัยและเคารพกฎหมาย
6. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถสูงระดับสากล กล่าวคือ ต้องมีความรู้ ภาษาอังกฤษดี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีความคิดเชิงวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. เพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้ก้าวไปสู่ระดับสากล เป็นศูนย์การศึกษาในระดับสากล และเป็นศูนย์การศึกษาในภูมิภาค

8. เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และไม่มุ่งเน้นการแสวงหากำไรในเชิงธุรกิจ

3.3 เครื่องหมายประจำวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ลักษณะเครื่องหมายของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก มีลักษณะเป็นรูปวงกลมภายในสุดเป็นคบเพลิง มีรวงข้าว 2 ด้าน ล้อมรอบด้วยวงกลม (ภาพที่ 3.2)

ชั้นที่ 1 ในวงกลมชั้นที่ 1 นี้จะมีวงกลมเล็กล้อมรอบอยู่ถัดจากวงกลม

ชั้นที่ 1 ในวงกลมชั้นที่ 2 ภายในวงกลมชั้นที่ 2 จะมีชื่อของวิทยาลัยเป็นภาษาไทย “วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก” อยู่ด้านบนและชื่อวิทยาลัยเป็นภาษาอังกฤษว่า “SOUTHEAST BANGKOK COLLEGE” อยู่ด้านล่าง สำหรับขอบริมสุดมีลักษณะเป็นลูกคลื่นล้อมรอบ

คบเพลิงและรวงข้าว หมายถึง ปัญญาสว่างไสว ความก้าวหน้าและความมีชื่อเสียงขจรขจาย สถานที่แห่งนี้เดิมเป็นท้องนา ซึ่งปณิธานของท่านผู้เป็นเจ้าของต้องการให้สถานที่แห่งนี้เป็นสถาบันการศึกษาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่เยาวชนไทย

วงกลมเล็ก หมายถึง การหมุนเวียนเปลี่ยนไปไม่มีที่สิ้นสุด เปรียบเสมือนวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เริ่มก่อตั้งมาจากโรงเรียนอรรถวิทย์ โรงเรียนอรรถวิทย์พาณิชยการและวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ตามลำดับ และจะพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปเป็นมหาวิทยาลัย

คลื่นล้อมรอบ หมายถึง วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม ความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

ภาพที่ 3.2 เครื่องหมายประจำวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ที่มา : (วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. 2542)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 ทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ตั้งอยู่เลขที่ 290 ถนนสรรพาวุธ แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10260 โทรศัพท์: 0-2398-1352, 0-2398-1354, 0-2744-7356-68 โทรสาร: 0-2398-1356 เว็บไซต์: www.southeast.ac.th E-mail Address: info@southeast.ac.th ปัจจุบันมีวิทยาเขตที่บางพลี-ศรีราชา วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกเป็นนิติบุคคลภายใต้การบริหารงานโดย บริษัท อรรถวิทย์รุ่งเรือง จำกัด

3.5 ระเบียบปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณาจารย์

3.5.1 คุณสมบัติอันพึงประสงค์

ผู้บริหาร และคณาจารย์ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ต้องผ่านการฝึกอบรมให้เกิดแนวความคิดร่วมกันในการเสริมสร้างทักษะ และคุณลักษณะเด่นพิเศษให้สามารถก้าวทันกระแสธุรกิจระดับโลกในฐานะสถาบันจัดการศึกษาภาคธุรกิจเอกชน สำนึกของบุคลากรต่อนักศึกษาต่อผู้ปกครอง คือ สำนึกของผู้ขายบริการทางด้านการศึกษาแก่ผู้บริโภค โดยตั้งอยู่บนศักดิ์ศรี เกียรติยศของความเป็นครูอาจารย์ด้วย

บุคลากรของวิทยาลัยต้องพร้อมที่จะมีสำนึกของการแข่งขันการสร้างคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนเช่นเดียวกับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ ซึ่งมีคุณลักษณะของการทำงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และทำการสอน แนะนำด้วยสำนึกของความเป็นครู คุณสมบัติดังกล่าว บุคลากรภาคเอกชนมีเช่นเดียวกัน แต่สำหรับบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก จะต้องมีลักษณะเด่นพิเศษขึ้นไปอีก 1 ข้อ คือ มีธรรมชาติของการให้บริการ มีความเกื้อกูลต่อผู้รับบริการ และมีอุปนิสัยพอใจในการให้ความช่วยเหลือบนศักดิ์ศรีของความเป็นครู อาจารย์ด้วย ดังนั้นนักศึกษาและผู้ปกครอง ผู้มาติดต่อกับวิทยาลัยจะได้รับบริการเบ็ดเสร็จด้วยเวลาที่สั้นที่สุด อบอุ่นที่สุด และได้ประโยชน์คุ้มค่าที่สุด โดยบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก จะมีมุมมองของการให้บริการในแง่มุมของลูกค้าเสมอ

กระบวนการสรรหาบุคลากร ได้มาด้วยวิธีการหลากหลายในสถานการณ์ความจำเป็นและเพื่อคุณประโยชน์และศักดิ์ศรีของวิทยาลัยจึงได้กำหนดวิธีการไว้ดังนี้

1. การแสวงหาจากบุคลากรภายใน เป็นการแสวงหาจากภายในวิทยาลัยเอง เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการสอบแข่งขันบุคลากรภายในหน่วยงาน จากบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่วิทยาลัยต้องการ

2. การแสวงหาจากบุคลากรภายนอก เป็นการแสวงหาจากภายนอกวิทยาลัยโดยการเชื้อเชิญเป็นกรณีพิเศษ วิทยาลัยอาจจะเชื้อเชิญบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นผู้บริหารหรืออาจารย์ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การประกาศรับสมัครทั่วไป โดยการประกาศรับสมัครทั่วไปผ่านสื่อต่าง ๆ

4. จากผู้สนใจเข้ามาสมัคร ผู้สนใจที่จะเป็นผู้บริหารหรืออาจารย์อาจยื่นความจำนงได้ที่สำนักอธิการบดี (ฝ่ายงานบุคคล)

การแสวงหาบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ตามข้อ 1 และ ข้อ 2 วิทยาลัยจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อทำการสรรหาเป็นเฉพาะกรณีไป อนึ่งบุคลากรของวิทยาลัยต้องผ่านกระบวนการสรรหา เช่น การสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสัมภาษณ์ การตรวจโรค และอื่น ๆ

3.5.2 การจ้าง

1. เงื่อนไขการจ้าง วิทยาลัยจะประกาศคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและเงื่อนไขการจ้างเป็นเฉพาะกรณีไป

2. สัญญาจ้าง บุคลากรของวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ จะต้องทำสัญญาจ้างกับวิทยาลัยซึ่งทั้ง 2 ฝ่าย คือ ผู้จ้าง (วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก) และลูกจ้าง (ผู้บริหาร อาจารย์) ต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างและหรือข้อบังคับวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พ.ศ. 2550 และประกาศ ระเบียบของทางราชการ

3.5.3 ค่าจ้างเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

1. อัตราเงินเดือน วิทยาลัยใช้บัญชีอัตราเงินเดือนสูงกว่าอัตราราชการเป็นหลักการพิจารณาคุณสมบัติและเงื่อนไข เป็นฐานสำหรับคำนวณอัตราเงินเดือน ประกอบด้วย

1.1 ใบแสดงวุฒิทางการศึกษา

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.4 เงินเดือนครั้งสุดท้ายจากหน่วยงานเก่า

1.5 ใบรับรองการผ่านงานและผู้รับรอง

2. การจ่ายเงินเดือนวิทยาลัยจะจ่ายเงินเดือนทุกสิ้นเดือนโดยนำเข้าบัญชีเงินฝาก

3.5.4 ประเภทของบุคลากรของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหาร หมายถึง ผู้บริหารวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี

2. อาจารย์ประจำ หมายถึง บุคคลที่วิทยาลัยตกลงรับเป็นอาจารย์ประจำโดยกำหนดว่าจ้างเป็นรายเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. อาจารย์พิเศษ หมายถึง ผู้สอนที่มิได้เป็นบุคลากรของวิทยาลัยและได้รับค่าสอนตามข้อกำหนดของวิทยาลัย

3.5.5 เวลาทำงานของอาจารย์

วิทยาลัยกำหนดเวลาทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน หยุด 2 วัน สำหรับอาจารย์ประจำของวิทยาลัย คือ 08.30 - 16.30 น. ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดให้อาจารย์ในหน่วยงานของตนมาทำงานแตกต่างจากวันเวลาทำงานปกติ โดยกำหนดวัน/เวลาอื่นเป็นวันหยุดทดแทนได้

1. การทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ อาจารย์ถูกกำหนดให้มาทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติโดยไม่ได้กำหนดวัน/เวลาหยุดทดแทนให้มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามระเบียบของวิทยาลัย

2. การทดลองปฏิบัติงาน อาจารย์ทุกคนต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานนับระยะเวลา 90 วัน ตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติหน้าที่ โดยระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก มีสิทธิเลิกจ้างได้ทันทีถ้าอาจารย์ละเมิดสัญญาจ้าง

3. การบันทึกเวลา อาจารย์ทุกคนต้องมาถึงที่ทำงานไม่ช้ากว่าเวลาที่กำหนดไว้ และต้องบันทึกบัตรลงเวลาเข้า-ออก พร้อมลงลายมือชื่อที่บัตรทุกครั้ง ดังนี้

3.1 ผู้ที่เบิกเงินค่าล่วงเวลา ต้องทำเรื่องขออนุญาตและได้รับการอนุมัติ ต้องบันทึกบัตรทุกครั้ง ถ้ามีเหตุต้องเขียนเวลาด้วยปากกา ต้องให้ผู้บังคับบัญชาเซ็นชื่อกำกับทุกครั้ง มิฉะนั้นฝ่ายบุคคลจะถือว่าขาดงาน

3.2 ผู้ที่ ขูด ลบ ขีด ฆ่า ในบัตรลงเวลาและผู้บังคับบัญชามิได้เซ็นชื่อกำกับอาจมีความผิดฐานพยายามทุจริตเวลาทำงาน

3.3 ผู้ที่บันทึกบัตรแทนกัน ในขณะที่ผู้ให้บันทึกแทนไม่อยู่ภายในวิทยาลัย ถือว่าทุจริตเวลาทำงาน ให้พิจารณาโทษทั้งผู้ที่บันทึกบัตรด้วย

4. การลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยแจ้งการลาในวันแรกที่ลาหรือในโอกาสแรกที่สามารถแจ้งได้หรือในวันแรกที่มาทำงาน และการลาป่วยตั้งแต่สามวันทำการติดต่อกันต้องนำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงด้วย ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานลาป่วยครบสามสิบวันทำการแล้วหากยังป่วยไม่สามารถทำงานได้ก็ให้มีสิทธิลาป่วยต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้

5. การลากิจรวมกันได้ไม่เกินสิบวันทำการ โดยแจ้งการลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งวันสำหรับการลาแต่ละครั้ง เว้นแต่กรณีจำเป็นที่ไม่อาจแจ้งการลาล่วงหน้าได้ และให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุดในโอกาสแรกที่สามารถทำได้

6. การลาคลอดบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกินสี่สิบห้าวัน กรณีนี้ให้แจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่ไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้ ให้แจ้งภายในสามวันหลังคลอดก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การลาอื่น การลาเพื่อทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนด และมีใบรับรองของแพทย์ โดยแจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร

7.1 ลาเพื่ออุปสมบทหรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีติดต่อกันและไม่เคยลาเพื่ออุปสมบทหรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อน ทั้งนี้ต้องแจ้งการลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และหากวิทยาลัยไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ทัน วิทยาลัยอาจพิจารณายับยั้งการลาไว้ก่อนเพื่อให้ลาในปีต่อไปก็ได้

7.2 ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวัน

7.3 ลาเพื่ออบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ที่สภาวิทยาลัยกำหนด วันที่ผู้ปฏิบัติงานหยุดงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้เพราะเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่วิทยาลัยมอบหมาย ไม่นับเป็นวันลาตามข้อ 2

3.5.6 การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติอาจารย์และเจ้าหน้าที่

อาจารย์ทุกคนต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมหลักฐานให้สำนักอธิการบดี (ฝ่ายงานบุคคล) ทราบโดยด่วนในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องส่วนตัว เช่น ย้ายที่อยู่ เปลี่ยนสถานภาพ การสมรส มีบุตร ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บประวัติถูกต้องสมบูรณ์และเป็นประโยชน์กับตัวอาจารย์

3.5.7 การทำบัตรประจำตัวอาจารย์

อาจารย์ทุกคนต้องมีบัตรประจำตัวบุคลากร การทำบัตรประจำตัวให้ติดต่อสำนักอธิการบดี

3.5.8 การใช้โทรศัพท์

อาจารย์ทุกคนงดการใช้โทรศัพท์พูดเรื่องส่วนตัวในเวลาทำงาน หรือถ้ามีเหตุจำเป็นให้ใช้เวลาน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

3.5.9 ข้อพึงปฏิบัติและข้อพึงละเว้นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่

1. เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและหลักธรรมของผู้บังคับบัญชาตามคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและ/หรือคำสั่งด้วยวาจา
2. ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีความสำนึกในความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ละเว้นกระทำการใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดหรืออาจจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตของศีลธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามไม่เสพเครื่องดองของเมา จนเกินขอบเขตและ/หรือผิดกาลเทศะ

6. ละเว้นการกระทำใด ๆ อันจะเกิดการขัดแย้งการแตกแยกและการวิวาทในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหรือผู้อื่นทั้งกายใจ หรือภายนอกวิทยาลัย

7. ละเว้นการเล่นพนันภายในบริเวณวิทยาลัยไม่ว่าการพนันประเภทหรือชนิดใดอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด

8. ไม่คัดลอกหรือแอบอ้างผลงานทางวิชาการของผู้อื่น เพื่อประโยชน์แห่งตน

9. ให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่าหรือตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีของไทย

10. ละเว้นการกระทำการใดอันเป็นปฏิปักษ์ต่อวิทยาลัยและ/หรือเป็นคู่แข่งทางธุรกิจกับวิทยาลัย

3.5.10 โทษทางวินัย

อาจารย์ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อพึงปฏิบัติและข้อบังคับวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พ.ศ. 2550

1. การตักเตือนด้วยวาจา
2. ตักเตือนเป็นหนังสือ
3. ภาคทัณฑ์
4. งดบำเหน็จความดีความชอบประจำปี
5. ตัดเงินเดือน
6. ลดขั้นเงินเดือน และหรือลดตำแหน่ง
7. เลิกจ้าง

3.5.11 การพัฒนาอาจารย์

1. วิทยาลัยจัดส่งอาจารย์ไปร่วมสัมมนา หรือหลักสูตรฝึกอบรมซึ่งองค์การ หน่วยงาน สถาบันอื่นจัดขึ้น วิทยาลัยจะออกค่าใช้จ่ายให้ตามอัตราที่วิทยาลัยได้กำหนดไว้

2. อาจารย์ เจ้าหน้าที่ซึ่งขอทุนการศึกษา หรือลาไปศึกษาต่อในต่างประเทศหรือในประเทศในระดับปริญญาโท-เอกให้ปฏิบัติตามระเบียบวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกว่าด้วยทุนการทุนศึกษา ทุนฝึกอบรมและการลาเพื่อศึกษาต่อหรือฝึกอบรม พ.ศ. 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.12 การปรับวุฒิ

ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้ปรับวุฒิเพื่อเลื่อนระดับต้องมีคุณสมบัติและเป็นไปตามเงื่อนไขต่อไปนี้ คือ

1. คุณวุฒิหรือสาขาวิชาที่สำเร็จต้องเป็นคุณสมบัติเฉพาะเป็นที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. ต้องมีอัตราในตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่ขอปรับว่าง หรือได้รับอนุมัติให้เพิ่มตำแหน่งหรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง โดยมีเหตุผลตามความจำเป็นในแต่ละหน่วยงาน

3. ผู้ที่ยื่นเสนอขอปรับวุฒิ และเลื่อนระดับต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เมื่อครบระยะเวลา 90 วัน นับแต่วันที่ยื่นเรื่องขอปรับวุฒิและยื่นเรื่องต่อฝ่ายบุคคลเพื่อดำเนินการขออนุมัติจากอธิการบดีต่อไป

4. การปรับวุฒิเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนนั้น ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากอธิการบดี เป็นต้นไป

5. ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีอาจอนุมัติให้ปรับวุฒิและเลื่อนระดับผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะจากงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ก็ได้

3.5.13 การเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อ 21 ในข้อบังคับวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พ.ศ. 2550

3.5.14 การร้องเรียกและการอุทธรณ์

อาจารย์มีสิทธิยื่นเรื่องราวร้องเรียนในกรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และในกรณีที่เกี่ยวกับส่วนได้ส่วนเสียหรือสิทธิอันควรมีควรได้ของตน หรือเกี่ยวด้วยการปฏิบัติงานทั้งในกรณีที่เป็นปัญหาส่วนตัว หรือสภาพการทำงานได้ตามข้อบังคับสภาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ว่าด้วยการสอบสวนคณาจารย์ พ.ศ. 2550 โดยให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงาน อาจารย์ชอบที่จะอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาตามสายงานต่ออธิการบดี โดยผ่านสำนักอธิการบดี

3.6 ระเบียบปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และพนักงาน

3.6.1 เวลาทำงานของเจ้าหน้าที่และพนักงาน

วิทยาลัยกำหนดเวลาทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน สำหรับเจ้าหน้าที่เวลาทำงานปกติ คือ เวลา 08.00 -17.00 น. หรือทำงานวันละ 9 ชั่วโมง ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของตนมาทำงานแตกต่างจากวันเวลาทำงานปกติตามวรรคแรกโดยกำหนดวัน/เวลาอื่นเป็นวันหยุดทดแทนได้

1. การทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ เจ้าหน้าที่ถูกกำหนดให้มาทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือนอกเหนือจากเวลาทำงานปกติโดยไม่ได้กำหนดวัน/เวลาหยุดทดแทนให้มีสิทธิ์ได้รับค่าล่วงเวลาตามระเบียบของวิทยาลัย

2. การทดลองปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานการทดลองปฏิบัติงานจะนับระยะเวลา 90 วัน ตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที ถ้าเจ้าหน้าที่ละเมิดสัญญาจ้าง

3. การบันทึกเวลาเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมาถึงที่ทำงานไม่ช้ากว่าเวลาที่กำหนดไว้และต้องบันทึกบัตรลงเวลาเข้าออก พร้อมลงลายมือชื่อที่บัตรทุกครั้ง

4. ผู้ที่เบิกเงินค่าล่วงเวลา ต้องทำเรื่องขออนุญาตและได้รับการอนุมัติ ต้องบันทึกบัตรทุกครั้ง ถ้ามีเหตุต้องเขียนเวลาด้วยปากกา ต้องให้ผู้บังคับบัญชาเซ็นชื่อกำกับทุกครั้ง มิฉะนั้นฝ่ายบุคคลจะถือว่าขาดงาน

4.1 ผู้ที่ ขูด ลบ ขีด ฆ่า ในบัตรลงเวลา และผู้บังคับบัญชามิได้เซ็นชื่อกำกับอาจมีความผิดฐานพยายามทุจริตเวลาทำงาน

4.2 ผู้ที่บันทึกบัตรแทนกัน ในขณะที่ผู้ให้บันทึกแทนไม่อยู่ภายในวิทยาลัย ถือว่าทุจริตเวลาทำงาน ให้พิจารณาโทษทั้งผู้ที่บันทึกบัตรด้วย

3.6.2 การลาต่าง ๆ

1. การลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยแจ้งการลาในวันแรกที่ลาหรือในโอกาสแรกที่สามารถแจ้งได้หรือในวันแรกที่มาทำงาน การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำการติดต่อกันต้องนำใบรับรองแพทย์มาแสดง ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานลาป่วยครบสามสิบวันทำการแล้ว หากยังป่วยไม่สามารถทำงานได้ให้มีสิทธิลาป่วยต่อโดยไม่ได้รับค่าจ้างได้

2. การลากิจรวมกันได้ไม่เกินสิบวันทำการ โดยแจ้งการลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งวันสำหรับการลาแต่ละครั้ง เว้นแต่กรณีจำเป็นที่ไม่อาจแจ้งการลาล่วงหน้าได้ ให้แจ้งการลาโดยเร็วที่สุดในโอกาสแรกที่สามารถทำได้

3. การลาคลอดบุตรได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนไม่เกินสี่สิบห้าวัน กรณีนี้ให้แจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร เว้นแต่ไม่อาจแจ้งล่วงหน้าได้ ให้แจ้งภายในสามวันหลังคลอดก็ได้

4. การลาอื่น ๆ ลาเพื่อทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์กำหนดและมีใบรับรองของแพทย์โดยแจ้งการลาล่วงหน้าตามสมควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ลาเพื่ออุปสมบท หรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีติดต่อกันและไม่เคยลาเพื่ออุปสมบทหรือลาเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อน ทั้งนี้ ต้องแจ้งการลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและหากวิทยาลัยไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานทดแทนได้ทัน วิทยาลัยอาจพิจารณายับยั้งการลาไว้ก่อนเพื่อให้ลาในปีต่อไปก็ได้

4.2 ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินหกสิบวัน

4.3 ลาเพื่ออบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ที่สภาวิทยาลัยกำหนดวันที่ผู้ปฏิบัติงานหยุดงานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้เพราะเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่วิทยาลัยมอบหมาย ไม่นับเป็นวันลาตามข้อ 2

3.7 อัตราเงินเดือน

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก จะให้เงินเดือนหรือผลตอบแทนสูงกว่าภาครัฐในระดับตำแหน่งเดียวกันหรืออายุการทำงานใกล้เคียงกันหรือวุฒิการศึกษาเท่ากัน

การขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ประมาณร้อยละ 5 ร้อยละ 7 และร้อยละ 10 ของเงินเดือน/ปี การที่จะขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 สวัสดิการของอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และพนักงาน

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ได้จัดสวัสดิการให้กับอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และพนักงาน มีดังนี้

1. ทุนการศึกษา
2. การประกันอุบัติเหตุ
3. ค่าคลอดบุตร
4. เงินกู้ยืมฉุกเฉิน
5. เบี้ยขยัน
6. เงินสะสมกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
7. การเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี
8. อื่น ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 เพศ

บุคลากรส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 เพศชายจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 พบว่าบุคลากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แสดงให้เห็นว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชายและพบว่าเพศหญิงนั้นมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยเพราะเพศหญิงต้องฟันฝ่าอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การมากกว่าเพศชาย (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ

	เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง		86	60.60
ชาย		56	39.40
รวม		142	100.00

4.1.2 อายุ

บุคลากรส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 เป็นกลุ่มอายุที่มีความต้องการได้รับการนับถือและยอมรับจากสังคม เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีเกียรติยศชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความต้องการทางด้านสังคม เช่น การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ถัดมาคือมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 เป็นกลุ่มที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความต้องการความสมหวังและความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการที่จะแสดงออกตามความสามารถของตนเองไม่ว่าจะด้วยวิธีใด เช่น อาจารย์ต้องการสอนหนังสือให้ได้ดี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	31	21.80
31 - 40 ปี	65	45.80
41 - 50 ปี	26	18.30
50 ปีขึ้นไป	20	14.10
รวม	142	100.00

4.1.3 สถานภาพสมรส

บุคลากรส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวนมากที่สุด 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 เพราะลักษณะงานเป็นเชิงวิชาการ อาจารย์ผู้สอนจะต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโท พื่อให้มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์สาขาวิชาที่สอน จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาและทุ่มเทเพื่อให้ได้ความรู้นั้น จึงมีแน้วโน้มที่จะเป็นโสดจำนวนมาก รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความต้องการความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน พร้อมกับความต้องการในเรื่องค่าตอบแทน ผลประโยชน์ในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าและสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน ดังนั้นจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ถัดมาคือ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และสถานภาพหม้าย จำนวนน้อยที่สุดคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	68	47.90
สมรส	64	45.10
หม้าย	2	1.40
หย่าร้าง	8	5.60
รวม	142	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.4 ระดับการศึกษา

บุคลากรส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 เพราะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี อาจารย์ผู้สอนจะต้องสำเร็จการศึกษาโดยส่วนมากระดับปริญญาโท รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 เป็นบุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานจะทำงานด้านธุรการเอกสาร ถัดมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 เป็นบุคลากรในตำแหน่งพนักงานขับรถ แม่บ้าน พนักงานทำสวน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ปวช. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 และระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 โดยมากจะเป็นอาจารย์ที่จบการศึกษาปริญญาโทและปฏิบัติงานสักระยะหนึ่ง จึงทำเรื่องขอทุน เพื่อศึกษาต่อ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	21	14.80
มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)/ปวช.	11	7.70
อนุปริญญา / ปวส.	2	1.40
ปริญญาตรี	30	21.10
ปริญญาโท	68	47.90
ปริญญาเอก	10	7.00
รวม	142	100.00

4.1.5 ตำแหน่งงาน

บุคลากรส่วนมาก มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวนมากที่สุด คือ 78 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 เพราะเป็นสถาบันการศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่ส่วนมากจึงเป็นอาจารย์ รองลงมาคือพนักงาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ซึ่งรวมถึงพนักงานขับรถ แม่บ้าน และคนทำสวน เป็นต้นและตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 เป็นผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานในแต่ละสำนักงาน (ตารางที่ 4.5)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาจารย์	78	54.90
เจ้าหน้าที่	30	21.10
พนักงาน	34	23.90
รวม	142	100.00

4.1.6 รายได้ต่อเดือน (บาท)

บุคลากรส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 โดยส่วนใหญ่เป็นเงินเดือนของอาจารย์ประจำ รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน ช่วง 5,000-10,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 เป็นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และพนักงาน และมีรายได้ต่อเดือนช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 โดยแบ่งเป็นเงินเดือนอาจารย์ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นผู้อำนวยการ ผู้ช่วย หัวหน้าสาขา เลขานุการเป็นต้น ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีค่าตำแหน่งแตกต่างกันและรวมถึงเป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่กับองค์การมานาน บางคนจบการศึกษา ระดับปริญญาเอก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (บาท)

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5,000 - 10,000 บาท	45	31.70
10,001 - 20,000 บาท	74	52.10
20,001 - 30,000 บาท	23	16.20
รวม	142	100.00

4.1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก (อายุงาน)

บุคลากรส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ30.30 บุคลากรส่วนมากมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ ดังนั้นเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ในระยะเวลาหนึ่งมักจะศึกษาต่อหรือทำผลงานด้านวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกได้กำหนดว่าบุคลากรต้องปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี จึงจะสามารถขอทุนเพื่อศึกษาต่อได้รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ส่วนมากจะเป็นบุคลากรในตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และพนักงาน ถัดมาระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และระยะเวลาการปฏิบัติ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุงาน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	32	22.50
1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	24	16.90
3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	23	16.20
5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	43	30.30
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	20	14.10
รวม	142	100.00

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4.2.1 ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อความผูกพันองค์การ

บุคลากรให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =3.69)โดยบุคลากรให้ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก รวมทุกด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ	3.72	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยจูงใจ

บุคลากรให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า 1) การปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ได้รับตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นธรรมและ 3)ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม จากผลการศึกษานี้แสดงว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ ทั้งด้านความสำเร็จจากการทำงานที่มีความชำนาญมากขึ้นและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพราะการปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ การได้ความรู้เพิ่มเติมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพราะจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการทำงาน(ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
ได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ	4.15	มาก
ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.96	มาก
ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	3.84	มาก
มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.82	มาก
มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์	3.75	มาก
ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.65	มาก
ได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ	3.58	มาก
ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	3.55	มาก
มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด	3.49	มาก
ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น	3.44	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยค้ำจุน

บุคลากรให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย=3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 รายการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า 1) มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย 2) ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความใส่ใจ เช่น มีการยิ้มแย้ม มีการทักทาย มีการชมเชย เป็นต้น 3) มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา 4) มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก5) แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 6) มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน 7) มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 8) มีการประเมินผลความดีความชอบอย่างยุติธรรม และกลุ่มตัวอย่างให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 รายการ คือ 1) ได้รับเงินค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมตามสภาพทางเศรษฐกิจ 2) เงินเดือนที่ได้รับสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขผลการศึกษา พบว่า การเข้าใจหน้าที่ในการปฏิบัติงานการได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การได้รับความยุติธรรม ความเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.00	มาก
ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความใส่ใจ เช่น มีการยิ้มแย้ม มีการทักทาย มีการชมเชย เป็นต้น	3.89	มาก
มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.84	มาก
มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก	3.69	มาก
มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.65	มาก
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.61	มาก
มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.58	มาก
มีการประเมินผลความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.52	มาก
การได้รับเงินค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมตามสภาพทางเศรษฐกิจ	3.32	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
เงินเดือนที่ได้รับสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข	3.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	มาก

4.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

4.3.1 ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

บุคลากรให้ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และ 3) ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมาก จะยอมทุ่มเทการทำงาน มีความจริงใจในการพยายามทำงานอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและเป็นการกระทำที่แสดงถึงความภักดีที่มีต่อองค์การ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก รวมทุกด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกผัน
ด้านความความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.22	มากที่สุด
ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.17	มาก
ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	4.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

บุคลากรให้ระดับความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย= 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า บุคลากรให้ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 รายการ คือ 1) พร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ 2) หากเกิดปัญหาวิกฤตใด ๆ ขึ้นกับวิทยาลัยฯ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ 3) เต็มใจปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น และบุคลากรที่ให้ระดับความผูกพันในด้านความเต็มใจจะทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 รายการ คือ 1) พอและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อยและ 2) มีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steer ในด้านบุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ได้รับการยอมรับจากองค์การเสมือนเป็นรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน จากการที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่า ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การหรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิกมีผลต่อการยึดมั่นต่อความผูกพันต่อองค์การ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
พร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ	4.32	มากที่สุด
หากเกิดปัญหาวิกฤตใด ๆ ขึ้นกับวิทยาลัยฯ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ	4.25	มากที่สุด
เต็มใจปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น	4.23	มากที่สุด
พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	4.18	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกผัน
มีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	4.15	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22	มากที่สุด

4.3.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

บุคลากรให้ระดับความผูกพัน ด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า บุคลากรให้ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 รายการ คือ 1) ช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของวิทยาลัยอย่างเต็มที่เสมอ 2) พร้อมจะปกป้องวิทยาลัยเมื่อวิทยาลัยได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอกหรือจากองค์กรอื่นและ 3) มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของวิทยาลัยฯ ส่วนบุคลากรให้ระดับความผูกพันด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 รายการ คือ 1) รู้สึกผูกพันกับองค์การจนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์การอื่นๆ และ 2) ต้องการชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ มนัส ปิ่นโต (2550) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในบริษัท และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในด้านบวก (ตารางที่ 4.13)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกผัน
ช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของวิทยาลัยอย่างเต็มที่เสมอ	4.42	มากที่สุด
พร้อมที่จะปกป้องวิทยาลัยฯ เมื่อวิทยาลัยฯ ได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอก หรือจากองค์กรอื่น	4.34	มากที่สุด
มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดของวิทยาลัยฯ	4.32	มากที่สุด
มีรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์การอื่น	3.99	มาก
ต้องการชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัยฯ	3.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17	มาก

4.3.4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

บุคลากรให้ระดับความผูกพัน ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรให้ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 รายการคือ 1) บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อองค์การประสบความสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของบุคลากรด้วย 3) มีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายและกลยุทธ์ของวิทยาลัย และ 4) การยอมรับและเห็นด้วยกับการดำเนินงานตามนโยบายของวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ทำงานเป็นระยะเวลาหลายปีจนทำให้เกิดความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steer ในด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การหากบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์การที่ทำงานอยู่ด้วยนั้นมีความน่าเชื่อถือและมั่นคง บุคลากรจะมีความรู้สึกต้องการที่จะทำงานและมีความผูกพันกับองค์การตามไปด้วยซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง และตั้งใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่องค์การกำหนดไว้เพื่อความสำเร็จขององค์กร (ตารางที่ 4.14)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกผัน
บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.19	มาก
บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าเมื่อองค์การประสบความสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของบุคลากรด้วย	4.12	มาก
มีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย และกลยุทธ์ของวิทยาลัย	3.97	มาก
การยอมรับและเห็นด้วยกับการดำเนินงานตามนโยบายของวิทยาลัย	3.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	มาก

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาได้กำหนดสมมติฐาน คือ

สมมติฐานหลัก (H_0) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

สมมติฐานรอง (H_1) : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ดังนั้นจึงนำแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธี Chi-Square ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งหากมีนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) โดยมีผลการศึกษาดังนี้

4.4.1 ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเกือบทั้งหมด ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ คือ พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย (P = 0.072) ด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ คือ รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้จนไม่คิดจะลาออกทำงานกับองค์การอื่น (P =0.333) และอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัยนี้ด้วย (P = 0.530) นอกนั้นมีความสัมพันธ์กัน (ตารางที่ 4.15)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	P-value (Sig. 2-sided)
ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	
การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ที่ผ่านมายอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายมาโดยตลอด	0.000*
มีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายและกลยุทธ์ของวิทยาลัย	0.000*
เชื่อมั่นว่าเมื่อองค์การประสบความสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของบุคลากรด้วย	0.000*
รู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.016*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ	
เต็มใจปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น	0.004*
หากเกิดปัญหาวิกฤตใด ๆ ขึ้นกับวิทยาลัยฯ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ	0.000*
มีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	0.000*
พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	0.072
พร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ	0.007*
ด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้	
เมื่อวิทยาลัยฯ ได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอกหรือจากองค์กรอื่น พร้อมที่จะปกป้องวิทยาลัยฯ	0.015*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	P-value (Sig. 2-sided)
ช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของวิทยาลัย อย่างเต็มที่เสมอ	0.006*
รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้จนไม่คิดจะลาออกไป ทำงานกับองค์การอื่น	0.333
มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และ ความอยู่รอดของวิทยาลัยฯ	0.003*
อยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมา ทำงานในวิทยาลัยฯ นี้ด้วย	0.530

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 ปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทุกด้าน (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	P-value (Sig. 2-sided)
ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	
การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ที่ผ่านมายอมรับและ เห็นด้วยกับนโยบายมาโดยตลอด	0.000*
มีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย และกลยุทธ์ของวิทยาลัย	0.000*
เชื่อมั่นว่าเมื่อองค์การประสบความสำเร็จย่อม หมายถึงความสำเร็จของบุคลากรด้วย	0.000*
รู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.000*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	P-value (Sig. 2-sided)
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ	
เต็มใจปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น	0.048*
หากเกิดปัญหาวิกฤตใด ๆ ขึ้นกับวิทยาลัยฯ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ	0.004*
มีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	0.001*
พอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	0.024*
พร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ	0.008*
ด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้	
เมื่อวิทยาลัยฯ ได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอกหรือจากองค์กรอื่น พร้อมที่จะปกป้องวิทยาลัยฯ	0.001*
ช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของวิทยาลัยอย่างเต็มที่เสมอ	0.006*
รู้สึกผูกพันกับองค์การนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์การอื่น	0.002*
มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดของวิทยาลัยฯ	0.005*
อยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัยฯ นี้ด้วย	0.013*

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรและการหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาพนักงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดีไว้กับองค์กรและจะส่งถึงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นด้วย โดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก จำนวน142 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) อาจารย์ 2) เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน และ3) พนักงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นเพศหญิง มีจำนวนมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท มีตำแหน่งเป็นอาจารย์มากที่สุด รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นธรรมและมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความใส่ใจ เช่น มีการยิ้มแย้ม มีการทักทายมีการชมเชย เป็นต้น มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการประเมินผลความดีความชอบอย่างยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกโดยรวม อยู่ในระดับมาก พบว่าความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ บุคลากรให้ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การโดยรวม อยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรให้ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากทุกรายการ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 รายการ คือพร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ หากเกิดปัญหาวิกฤตใด ๆ ขึ้นกับวิทยาลัยฯ พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ และปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น ด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 รายการ คือ ช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของวิทยาลัยอย่างเต็มที่เสมอ เมื่อวิทยาลัยฯ ได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอกหรือจากองค์กรอื่น พร้อมที่จะปกป้องวิทยาลัยฯและมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของวิทยาลัยฯ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอกซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสามารถนำข้อมูลมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก และเพื่อการหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาบุคลากรขององค์การ ดังนี้

1. ด้านการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ควรให้ความสำคัญกับทุกระดับการศึกษา ทุกตำแหน่ง ควรสนับสนุนและให้โอกาสตามความสามารถในแต่ละตำแหน่ง เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อ ส่งพนักงานเป็นฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งโอกาสในความก้าวหน้าและจะส่งผลต่อความผูกพันต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า การได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นบวกประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นธรรม มีระดับแรงจูงใจมาก วิทยาลัยควรนำมาเป็นภารกิจในการบริหารจัดการเพื่อเป็นแรงเสริมในการจูงใจ แต่ด้านที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นเพราะอาจเป็นหน้าที่ที่ไม่ถนัด ไม่มีความชำนาญ หรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ดังนั้นควรมอบหมายงานตามความถนัด ความชำนาญ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละคน เช่นเดียวกับปัจจัยด้านค้ำจุน การเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ตามนโยบาย มีระดับการจูงใจมาก ดังนั้นวิทยาลัยควรชี้แจง หน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้เงินค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างยุติธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความสุขและส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขไปด้วย

3. ด้านความผูกพันต่อองค์การที่มากที่สุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ เช่นบุคลากรคนทุกร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานด้านประกันคุณภาพจนเกิดความสำเร็จ แต่ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายขององค์การมีความผูกพันน้อยที่สุด ดังนั้นวิทยาลัยฯ ควรดำเนินการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อมั่นที่จะได้รับการเปลี่ยนประเภทจากวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัย เป็นต้น ส่วนด้านนโยบายควรกำหนดความเหมาะสมภายใต้ความพึงพอใจของผู้กำหนดนโยบายและผู้นำไปปฏิบัติ เช่น มีการกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่จะนำไปปฏิบัติ เช่น อาจารย์ผู้สอนทุกคนจะจะต้องส่งเอกสาร มคอ. 03 และ มคอ. 05 ทุกภาคการศึกษาที่สอนภายในวันที่กำหนด

4. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ ด้านที่มากที่สุดคือด้านบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพราะวิทยาลัย ฯ เป็นองค์การสถาบันการศึกษาที่เปิดดำเนินการมานานภายใต้การบริหารงานที่มีระบบ แบบแผน และได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนด บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานจึงรู้สึกภูมิใจ แต่ด้านความผูกพันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการดำเนินงานที่ผ่านมายอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายของวิทยาลัย เช่น อาจารย์ท่านใดไม่มีผลงานวิจัยจะส่งผลต่อการขึ้นเงินเดือน เป็นต้น เพราะบุคลากรที่มีอายุ การศึกษา ตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานและนโยบายที่แตกต่างกัน วิทยาลัยฯ ควรชี้แจงและกำหนดนโยบายตามความเหมาะสมภายใต้กรอบของกฎหมายและความพึงพอใจทั้งส่วนของผู้บังคับบัญชาและผู้นำไปปฏิบัติ

5. ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านพร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของวิทยาลัย ฯ แสดงว่าบุคลากรมีความรักในวิทยาลัยฯ มาก พร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งและพร้อมที่จะเดินคู่ไปกับวิทยาลัยฯ และด้านความผูกพันที่น้อยสุด คือมีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากเป็นงานนอกความรับผิดชอบ ดังนั้นองค์กรควร ชมเชย ยกย่อง ยอมรับบุคลากรที่ทุ่มเทเพื่อองค์การ ซึ่งจะทำให้บุคลากรผู้นั้นรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ

6. ด้านความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การด้านมากที่สุด คือ ด้านช่วยรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ของวิทยาลัยอย่างเต็มที่เสมอ บุคลากรทุกคนต้องช่วยกันรักษาชื่อเสียงของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องเพราะชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ ดีมาตลอด และความผูกพันน้อยที่สุด คืออยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัยฯ ดังนั้นองค์กรต้องสร้างความมั่นคงและน่าเชื่อถือให้เกิดกับบุคลากร ถ้าบุคลากรทุกคนเกิดความมั่นใจในการทำงานแล้วย่อมจะชักชวนเพื่อนเข้ามาทำงานด้วย

5.3 ข้อแนะนำในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาเอกชนอื่น ๆ เช่น วิทยาลัยเอกชนที่อยู่ใกล้เคียง หรือสถาบันการศึกษาของรัฐบาลที่มีลักษณะองค์การใกล้เคียงกันและนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบเพื่อทราบความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามด้านที่มีผลต่อความผูกพัน เช่น การแสดงของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้นเพื่อสามารถนำไปใช้ประกอบการพัฒนาการบริหารงานได้

3. ศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างกันในแต่ละระดับและนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้การบริหารในแต่ละระดับให้ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

บูชิตา หมื่นเดช. 2549. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์การของบุคลากรบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปราโมทย์ บุญเลิศ. 2545. **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา.** ปริญญานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

พนัส หันนาคินทร์. 2542. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนัสชัย ปิ่นโต. 2550. **การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ยงยุทธ เกษสาคร. 2544. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เอสเค บุ๊คเนส.

ยุวนิตย์ วสุพลเศรษฐ์. 2547. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ริเรืองรอง รัตนวิไลสกุล. 2540. **มนุษยสัมพันธ์** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

วรพจน์ เลิศสุวรรณเสรี. 2551. **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บฤชิพส์ไมโครเฮ้าส์ จำกัด.** การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. 2542. **ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยเซาธ์อีสทบางกอก.**กรุงเทพฯ.

วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก. 2554. **สถิติการลาออกของบุคลากร.** กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.2545. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมสาร.

สุพัตรา สุภาพ. 2541. **เทคนิคการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.

สมยศ นาวีการ. 2533. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ.

สมโภชน์ พรรณรายน์ นรินทร์ เข็มเพชร และวุฒิชัย ทวีชื่นสกุล. 2550. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคล์น ประเทศไทย จำกัด.** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรยุทธ เกียรติวารินทร์. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุมนา ศิริบวรเกียรติ. 2548. **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร.**วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์และมนุษย์วิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โสระญา เอมดวง. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ : กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อภิชาต จิวิริยะวัฒน์. 2549. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษากรณีพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.** ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนาจ ยิ้มช้อย. 2550. **ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อบริษัทผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ซัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Andreas, Burton G. 1970. **Experimental Psychology.** 2 nd ed. New York : John Wiley & Son.

Greenberg, J. & Baron, R . A. 1993. **Behavior in Organizations.** 4th ed. New York : Simon & Scuster.

Hilgard, Ernest R. 1962. **Introduction to Psychology.** New York : Harcourt Brace and World.

Herzberg, F., Mausner,B., and Snydeman, B. 1959. **The motivation to work.** New York : McGraw – Hill Book.

Randall, Charles May. 1987. **Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Program** Dissertation Abstracts International. 481 : 24 – A ; July.

Ray, Donald Scott. 1978. **A Study of Motivation Factors of Elementary School Teacher in a Metropolitan Public School System** Dissertation Abstracts International. 48 (1) : 24- A ; July.

Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly.** 22 : 46-56.

Steers R.M. and Porter, L.W. 1983. **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw-Hill

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา Independent Study ปริญญาโทปี 2 วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อที่ท่านต้องการเลือก

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ☐ ชาย 2. ☐ หญิง

2. อายุ

1. ☐ 20 - 30 ปี 2. ☐ 31 - 40 ปี
3. ☐ 41 - 50 ปี 4. ☐ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1. ☐ โสด 2. ☐ สมรส
3. ☐ หม้าย 4. ☐ หย่าร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ระดับการศึกษา

1. ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)
2. ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)/ปวช.
3. ☐ อนุปริญญา / ปวส.
4. ☐ ปริญญาตรี
5. ☐ ปริญญาโท
6. ☐ ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งงาน

1. ☐ อาจารย์
2. ☐ เจ้าหน้าที่
3. ☐ พนักงาน

6. ปัจจุบันท่านได้รับรายได้เดือนละ

1. ☐ 5,000 - 10,000 บาท
2. ☐ 10,001 - 20,000 บาท
3. ☐ 20,001 - 30,000 บาท
4. ☐ 30,001 - 40,000 บาท
5. ☐ มากกว่า 40,000 บาท

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก (อายุงาน)

1. ☐ ต่ำกว่า 1 ปี
2. ☐ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี
3. ☐ 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี
4. ☐ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี
5. ☐ มากกว่า 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ในการพิจารณาเลือกข้อมูลปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสำคัญตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)					
1	ความสำเร็จในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานปรากฏเด่นชัด					
2	มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์					
3	การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ					
4	มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
5	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
6	ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
7	ความรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น					
8	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
9	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและเป็นธรรม					
10	ได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ					
	ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)					
11	นโยบายและการบริหาร มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
12	มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย					
13	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความใส่ใจ เช่น มีการยิ้มแย้ม มีการทักทาย มีการชมเชย ฯลฯ					
14	มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ความมั่นคงในการทำงาน มีการประเมินผลความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
16	มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา					
17	สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในสถานที่ที่มีการคมนาคมสะดวก					
18	มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
19	รายได้ ท่านได้รับเงินค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมตามสภาพทางเศรษฐกิจ					
20	เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

ในการพิจารณาเลือกข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก ดังต่อไปนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสำคัญตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ความผูกพันต่อวิทยาลัย	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
	ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ					
1	การดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ที่ผ่านมา ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับนโยบายมาโดยตลอด					
2	ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายและกลยุทธ์ของวิทยาลัย					
3	ท่านเชื่อมั่นว่าเมื่อองค์การประสบความสำเร็จย่อมหมายถึงความสำเร็จของท่านด้วย					
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความผูกพันต่อวิทยาลัย	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ					
5	ท่านปรับปรุงงานที่ได้รับผิดชอบเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น					
6	หากเกิดปัญหาวิกฤตใด ๆ ขึ้นกับวิทยาลัยฯ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ					
7	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ					
8	ท่านพอใจและเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า					
9	ท่านพร้อมเสมอที่จะทุ่มเทความสามารถหรือเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของวิทยาลัยฯ					
	ด้านความจงรักภักดี และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้					
10	เมื่อวิทยาลัยฯ ได้รับผลกระทบจากสังคมภายนอก หรือจากองค์กรอื่น ท่านพร้อมที่จะปกป้องวิทยาลัยฯ					
11	ท่านช่วยรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของวิทยาลัยอย่างเต็มที่เสมอ					
12	ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์การนี้ไม่คิดจะลาออกไปทำงานกับองค์การอื่น					
13	ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไป และความอยู่รอดของวิทยาลัยฯ					
14	ท่านอยากชักชวนเพื่อนและผู้มีความสามารถสูงมาทำงานในวิทยาลัยฯ นี้ด้วย					

...ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี...

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวนันท์นภัส สว่างการ
วันเดือนปีเกิด	23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	49 ซ. ฉลองกรุง 54 แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2542 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน รักษาการเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้