

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

นายวรวัจน์ สารถวิล

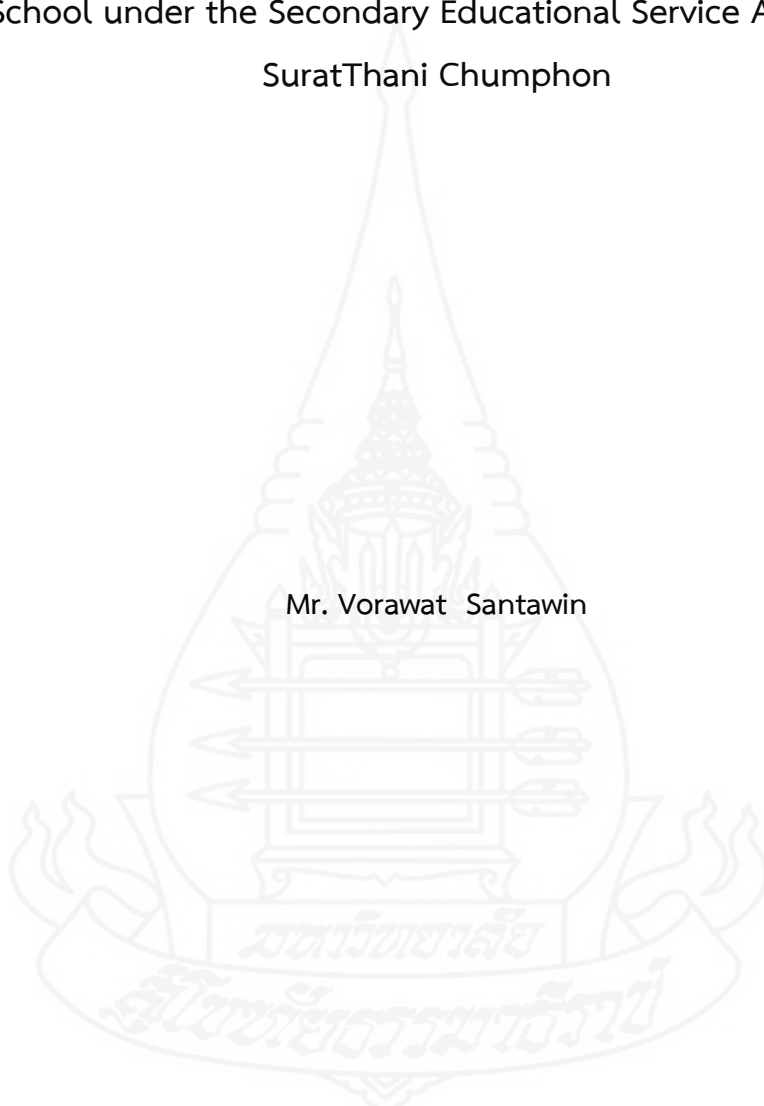


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Selected Factors Affecting the Organizational Commitment of Teachers
in School under the Secondary Educational Service Area Office
SuratThani Chumphon

Mr. Vorawat Santawin



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
ชื่อและนามสกุล นายวรวิจน์ สารถวิล
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัตสรศิริ)



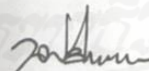
กรรมการ

(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)



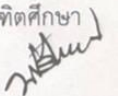
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผู้วิจัย นายวรวิจน์ สารถวิล รหัสนักศึกษา 2642300277

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ

ปีการศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 4) ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคริจซีและมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร ผลตอบแทน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91, .93, .92, .87, .87, .93 และ .95 ตามลำดับ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .738 และ 4) ปัจจัยคัดสรร 5 ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ การมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร ผลตอบแทน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมกันพยากรณ์ร้อยละ 59.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ ปัจจัยคัดสรร ความผูกพันต่อองค์กร มัธยมศึกษา

Thesis Title: Selected Factors Affecting the Organizational Commitment of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon

Researcher: Mr. Vorawat Santawin; **ID:** 2642300277;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr.Sopana Sudsomboon; (2) Dr. Koolchalee Chongcharoen, Associate Professor; **Academic year:** 2021

Abstract

The objectives of this research were to study 1) selected factors related the organizational commitment of teachers; 2) level of organizational commitment of teachers; 3) the relationship between selected factors related the organizational commitment of teachers in schools and the organizational commitment of teachers in schools; and 4) selected factors affecting the organizational commitment of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon.

The research sample consisted of 341 teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon, all of whom were obtained by the Krejcie and Morgan's sample size table and stratified random sampling based on school size. The employed research instrument was a questionnaire dealing with 7 selected factors related the organizational commitment of teachers, which were: leadership of executives, delegation of authority, promotion of personnel progress, organizational culture, compensation, creating a working atmosphere, and being respected recognition, with reliability coefficients of .91, .93, .92, .87, .87, .93 and .95, respectively, and a questionnaire dealing with the organizational commitment of teachers, with reliability coefficients of .93. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall of selected factors relevant the organizational commitment of teachers was rated at the high level, that ranked in order were the growth needs of personnel, the organizational culture, and the leadership of executives were rated at the highest level. The delegation of authority, the being respected recognition, the creating a working atmosphere and the compensation were rated at the high level; 2) the overall and each aspect of organizational commitment of teachers were rated at the highest level which were ranked by willing to work, loyalty, accept the goals and values of the organization, and to maintain the membership of that organization forever; 3) selected factors related the organizational commitment of teachers in school correlated positively at the high level, which as significant at the .01 level ($r = .738$); and 4) 5 selected factors affecting the organizational commitment of teachers were: organizational culture, being respected recognition, delegation of authority, compensation, and creating a working atmosphere. These factors could jointly predict 59.7% the organizational commitment of teachers which was significant at the .01 level.

Keywords: Selected factor, Organizational commitment, Secondary Education

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด อีกทั้งอบรมสั่งสอนพร้อมทั้งให้ประสบการณ์ในการทำงานและแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการสอบที่ช่วยให้คำแนะนำเพิ่มเติมเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.อมรรัตน์ โสธาร์รัตน์ ดร.สกวรัตน์ จรุงนันทกาล นาวสาวกัลยากร บุญนำ นายสุวิทย์ นवलสังข์ทอง ครูภาษาไทย และนายบัญญัติ พูลผลที่ได้กรุณาตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ มารดา ครอบครัวและมิตรสหายทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่ที่นี่รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้การช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

วรวัจน์ สารถวิล

มิถุนายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมุติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่ได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การของครูในสถานศึกษา.....	12
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูใน สถานศึกษา.....	33
บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	85
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	93
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันต่อองค์การของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	98
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	99
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
สรุปการวิจัย	104
อภิปรายผล	108
ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	129
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	130
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย.....	133
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	155
ง ตารางสรุปค่า IOC.....	163
จ ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	170
ประวัติผู้วิจัย	176

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา.....	27
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ของครูในสถานศึกษา.....	49
ตารางที่ 2.3 ข้อมูลสหวิทยาเขตโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	64
ตารางที่ 2.4 จำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรจำแนกตามขนาด.....	65
ตารางที่ 2.5 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	65
ตารางที่ 2.6 ผลการย้ายเข้า ย้ายออก และลาออกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวน.....	68
ตารางที่ 2.7 ตำแหน่งว่างจากการย้ายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	69
ตารางที่ 2.8 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 -2563 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	70
ตารางที่ 2.9 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 -2563 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.....	70
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	77
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ในภาพรวม.....	85
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ องค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	86

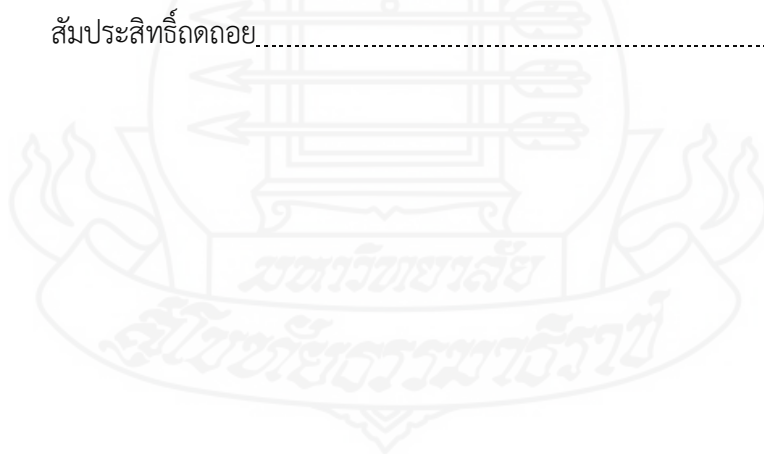
สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ.....	87
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร.....	88
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านวัฒนธรรมองค์การ.....	89
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านผลตอบแทน.....	90
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน.....	91
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	92
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวม.....	92
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ.....	94
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ.....	96
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน.....	97
ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพร.....	99
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การ ทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายที่ปรับแก้.....	101
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนน มาตรฐาน(β)ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย (ES.b) และการทดสอบนัยสำคัญของค่า สัมประสิทธิ์ถดถอย.....	102



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งทางสติปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม กระบวนการศึกษาจึงมีผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา ซึ่งมีครูเป็นส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ที่กำหนดให้การปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษาที่กำหนดให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 -2579 ที่ระบุให้สถานศึกษามีครูและบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูจึงเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องมีการดูแลเอาใจใส่สร้างขวัญกำลังใจแรงจูงใจในการทำงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดี และมีคุณภาพเกิดความผูกพันต่อองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการศึกษาแก่บุคคลทุกเพศทุกวัยให้พัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ในขณะที่เดียวกันถ้าองค์กรได้ผู้บริหารและครูที่ดีมีความสามารถรอบด้าน มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความรักและผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้สถานศึกษาแห่งนั้นดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยง่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน, 2560) ดังนั้นผู้บริหารและครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการให้สถานศึกษาพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ร่วมกันวางไว้ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีทักษะ เทคนิค วิธีการ การบริหาร ในการโน้มน้าวจิตใจครูผู้สอนให้มีความรู้สึกร่วมกันต่อองค์การศึกษา ดังนั้นถ้าครูมีความผูกพันต่อ สถานศึกษาการดำเนินงานในสถานศึกษาก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะ “ความผูกพันต่อองค์การ” ก่อให้เกิดผลทางบวกในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์การ เพราะความสำเร็จขององค์การ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์การ (ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง, อีรวิธ ธาดาตันดิโชค, พนม จงเฉลิมชัย, พิชญญา ยืนยาว และวรรณิ์ สุจิตร์จุล, 2564)

ปัจจัยที่จะทำให้ครูผูกพันต่อองค์การศึกษานั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในโรงเรียนว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้พัฒนาการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพที่ดี รู้จัดการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียงมากเพียงใด หากแต่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นไม่ใส่ใจดูแลครูให้พอใจกับการทำงานแล้วนั้น ย่อมจะส่งผลต่อการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือ เมื่อบุคคลใด บุคคลหนึ่งเข้ามาอยู่ในองค์การก็ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้ตนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้ง ยังสามารถตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจต่อตนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความสามารถในด้านทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, 2561) การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา ครูนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันองค์การย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์การไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994) ดังนั้นปัจจัยที่จะส่งผลต่อครูให้เกิดความผูกพันต่อองค์การศึกษามีนักวิชาการและนักวิจัยกล่าวไว้ ดังนี้ สุภาพร นิมนวล (2562) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และ 3) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ในขณะที่ จุไรวรรณ บินดุหลีม (2562) พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยวัฒนธรรม

และค่านิยมขององค์กร 3) ปัจจัยสวัสดิการ 4) ปัจจัยความรับผิดชอบและความมีอิสระในการทำงาน 5) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และ 6) ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผาสุก สุมาลย์กุล (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัย 4 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าของบุคลากร และ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สอดคล้องกับ Smith, Kendall and Hulin (1969) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 3) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า 4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และ 5) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, 1977) สอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และการนำไปสู่ การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ โดยความผูกพันองค์กรแบ่งได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) 2) ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง (Continuous commitment) 3) ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) ในขณะที่ Porter and Lawler (1987) ได้แบ่งองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน 3) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูหลากหลายท่าน ได้แก่ สุภาพร นิมนวล (2562) พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูที่ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือนับถือและยอมรับเป้าหมาย ในขณะที่ อนุศักดิ์ศิริ โรจนโสดม (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

ที่ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล และมีพันธกิจที่สำคัญ คือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จึงได้มีนโยบายการสนับสนุน ส่งเสริม ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2564) อย่างไรก็ตามผลการย้ายครู ย้ายเข้า ย้ายออก ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในปี พ.ศ.2561 – 2564 มีจำนวน 759 คนจำแนกเป็น จำนวนครูย้ายเข้า 139 คน จำนวนครูย้ายออก 620 คน ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายครอบครัว ย้ายตามคู่สมรส ย้ายเนื่องจากเปลี่ยนต้นสังกัดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสังกัดอื่น ย้ายเนื่องจากเจ็บป่วยร้ายแรง ย้ายเพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรสหรือบุตร เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ และย้ายเนื่องจากถูกคุกคามต่อชีวิต ซึ่งปี พ.ศ.ที่มีจำนวนครูย้ายเข้า ย้ายออก และลาออก มากที่สุด ได้แก่ พ.ศ. 2564 จำนวน 208 คน รองลงมา ได้แก่ พ.ศ. 2561 จำนวน 186 คน พ.ศ.2563 จำนวน 184 คน และพ.ศ. 2562 จำนวน 181 คน ตามลำดับจะเห็นได้ว่าจากข้อมูลข้างต้นจำนวนการย้ายของครูมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเป็นรายปี ลักษณะของการโอนย้ายดังกล่าวหากยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในอนาคต ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาขาดความต่อเนื่องเนื่องจากการมีการปรับเปลี่ยนบุคคลเข้ามาดำเนินงานใหม่ นอกจากการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่องแล้วยังทำให้หน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผลทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เปรียบเทียบผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2561-2563 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละในปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2 รายวิชา คือ วิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจำนวน 2 รายวิชา คือ วิชาภาษาไทย และวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบ ปีการศึกษา 2561-

2563 ระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลง 1 รายวิชา คือวิชาภาษาไทย และมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละในปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 ราย วิชา ได้แก่ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2564)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเพื่อนำสู่การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

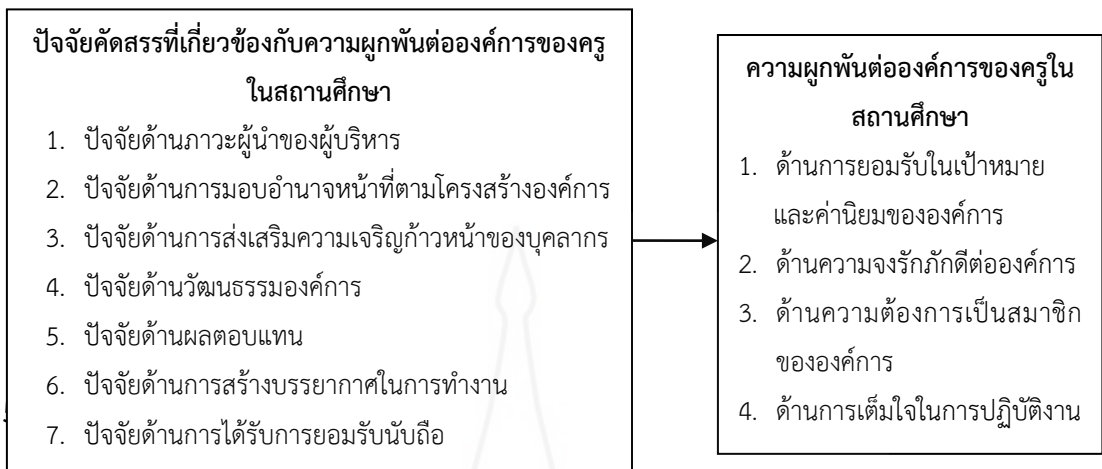
3.2 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ นักวิจัย และสังเคราะห์เพื่อหาปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาตามแนวคิดของ จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558), จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560), จูไรวรรณ บินดุเหลี่ยม (2562), ปิยธิดา จันทร์กลม (2559), ผาสุก สุมาลย์กุล (2560), เรืองอุไร โตประภากร (2561), ศุภวรรณ ช่อผลกา (2558), สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561), สุภาพร นิ่มนวล (2562), สันหวัช วิชิตนนทการ (2561), อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561), Abdeljalil and Agil (2014), Bersin (2015) Hewitt Associates (2009), International Survey Research (2011 อ้างถึงใน นครียา อาลีดีมัน, 2558, น. 30), Mowday, Porter and Steers (1982), Olurotimi and Abdulrauf (2015), Rivai (2017), Smith (1969), Steers and Porter (1983), TD tai and Hieu (2021) และ Wanjala and Matula (2018) ซึ่งสามารถสรุปได้ 7 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ 3) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ 5) ปัจจัยด้านผลตอบแทน 6) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ 7) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจาก จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558), จันทร์จิรา ท่วมยัง (2562), อิทธินันท์ ยายอด (2557), Allen, Meyer and Smith (1993), Ayala (2018), Buchanan (1974), Dunham, Grube and Castaneda (1994), Greenberg and Baron (1996), Kanter (1968, pp. 499-517), p. 46), Netro (2020), Porter and Lawler (1987), Steers (1977), Steers and Porter (1983), Spector (2000, p. 217), และ TD tai and Hieu (2021) สามารถสังเคราะห์ได้ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ 3) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ และ 4) ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน นำเสนอดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรทำนาย

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,806 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2564)

5.2 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

5.2.1 ตัวแปรทำนาย คือ ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามี 7 ปัจจัยได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ
- 3) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
- 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ
- 5) ปัจจัยด้านผลตอบแทน
- 6) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
- 7) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

5.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 3) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร
- 4) ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่ทำให้เกิดผลหรือเงื่อนไขและมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ

6.2 ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ได้พิจารณา และคัดเลือกเพื่อจะทำให้ทราบถึงสิ่งที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่อสถานศึกษาของครู โดยพิจารณาจาก 7 ปัจจัย ได้แก่

6.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อครูในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ครูยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

6.2.2 ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดโครงสร้างสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการให้อิสระในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

6.2.3 ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนครูให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษารวมถึงการสนับสนุนให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น

6.2.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารและครูที่แสดงให้เห็นถึง ค่านิยม ทัศนคติ จริยธรรม วิธีการดำเนินงาน แนวทางในการดำรงชีวิตของครูที่มีการกำหนดร่วมกันเพื่อใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติงาน และมีการถ่ายทอดให้กับครูรุ่นใหม่ของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6.2.5 ปัจจัยด้านผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่เป็นผลประโยชน์ อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือเกื้อกูล และยืดหยุ่นในการพิจารณาวันลาหยุดให้แก่ครูด้วยความยุติธรรม และมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติมให้กับครู เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจของครูให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

6.2.6 ปัจจัยการสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.7 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย การยอมรับความคิดเห็น และความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความรู้สึกภูมิใจที่ได้กระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งบรรลุผลสำเร็จตามที่สถานศึกษาต้องการ รวมถึงการให้คำปรึกษาในการดำเนินงานกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสถานศึกษา

6.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูแสดงพฤติกรรมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จโดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อสถานศึกษา ด้านปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ และด้านการยึดมั่นในสถานศึกษาที่จะเป็นสมาชิกของสถานศึกษาต่อไป

6.3.1 ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงการยอมรับ และเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา

6.3.2 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูมีทัศนคติและความเชื่อถือ ความเชื่อมั่นและศรัทธา เกิดความรัก ต่อสถานศึกษา และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

6.3.3 ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่ครูมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถานศึกษา และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างแน่วแน่และพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

6.3.4 ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความกระตือรือร้น มีความอดทน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความเสียสละเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

6.4 ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

6.5 องค์การ หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร หมายถึง อาณาบริเวณที่ประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งมีอยู่ 2 จังหวัด คือ

6.6.1 จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 19 อำเภอ เกาะพังงัน เกาะสมุย เคียนซาเมืองสุราษฎร์ธานี เวียงสระ ไชยา กาญจนดิษฐ์ คีรีรัฐนิคม ชัยบุรี ดอนสัก ท่าฉาง ท่าชนะ บ้านตาขุน บ้านนาเดิม บ้านนาสาร พนม พระแสง พุนพิน และวิภาวดี

6.6.2 จังหวัดชุมพร มี 8 อำเภอ เมืองชุมพร หลังสวน สวี ท่าแซะ ปะทิว ละแม พะโต๊ะ ทุ่งตะโก

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน และระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความผูกพันของครูให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษากำหนดเป็นนโยบายเพื่อจัดอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามประเด็นดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของปัจจัย
 - 2.2 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
 - 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
3. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 - 3.1 บริบททางกายภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 - 3.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 - 3.2.1 การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 - 3.2.2 ผลการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 - 3.3 นโยบายการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การของครูในสถานศึกษา โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ คือ ความหมายและความสำคัญของความสัมพันธ์ต่อองค์การ และทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของความสัมพันธ์ต่อองค์การ

ในการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความสัมพันธ์ต่อองค์การ มีนักวิชาการ และนักการศึกษาจำนวนมากให้ความหมายไว้หลากหลาย มีรายละเอียดดังนี้

จิระวัฒน์ ตันสกุล (2558) ได้สรุปความหมายของความสัมพันธ์ต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงถึง ความเชื่อ ศรัทธา เสียสละ ทุมเท และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความปรารถนาจะคงอยู่ต่อไป

นพดล ฤทธิโสสม (2558) ได้สรุปความหมายของความสัมพันธ์ต่อองค์การ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกขององค์กรที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงกับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) ได้สรุปความหมายของผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาพทางจิตใจเชิงบวกที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การและปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้นซึ่งจะแสดงออกมาในการปฏิบัติงานที่มีความกระตือรือร้น ความทุมเท ใส่ความพยายามที่เกินกว่าหน้าที่ (Discretionary effort) ใส่ใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์การ ต้องการงานอยู่กับองค์การในระยะยาว

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Sheldon (1971) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การไปในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การและเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานในบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ ด้านปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ และด้านการยึดมั่นในองค์การที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยืนหยัดอดทน ทุ่มเทแรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

Baron (1986) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การกับผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน นั่นคือบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีการแสดงออกเพื่อเป็นการเพิ่มความพยายามที่เป็นแรงผลักดันพฤติกรรมในการทำงาน คือ

1. ทำให้มีบุคลากรมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ
2. ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตนในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่
3. ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานระดับสูง

Business Law and Human Resources Variety (2012 อ้างถึงใน เจริญ จิตรเสวตวานิชกุล, จริญญา ปานเจริญ และ เอกพงศ์ กิตติสาร, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ เป็นเรื่องที่หลายองค์การให้ความสนใจและลงทุนเรื่องนี้อย่างจริงจังจนเห็นผลเป็นที่ประจักษ์แล้ว โดยสิ่งที้องค์การจะได้รับเมื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ มีดังนี้

1. ทำให้พนักงานใส่ใจการทำงาน ทำให้ดีที่สุดโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับด้วยความเต็มใจ ดังนั้นองค์การจะได้งานที่มีคุณภาพ
2. ทำให้พนักงานไม่คิดย้ายงาน ในเมื่ออยู่ในที่ที่รู้สึกมีความสุขขององค์การก็ไม่ต้องเสียเวลา และเงินในการสรรหา หรือ คัดเลือกพนักงาน
3. ช่วยให้นักงานมีโอกาสเติบโตเลื่อนตำแหน่งงานในองค์การ

Fazzi (1944) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. ทำให้การบริหารองค์การมีความคล่องตัวขึ้น โดยเฉพาะการบริหารสมัยใหม่โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การ
2. ช่วยลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าแก่องค์การ ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการบริหารเพื่อที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น

Sirota, Mischkind and Meltzer (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรดังนี้

1. ทำให้มีบุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้น ความพร้อม ความพยายามในการทำงาน

2. องค์การจะสามารถสร้างโอกาสในการแข่งขันและให้ผลในระยะยาวได้

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญในการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้น ความพร้อม ความพยายามในการทำงาน สร้างโอกาสในการแข่งขันและให้ผลในระยะยาวได้ ลดความขัดแย้งต่างๆภายในองค์การ บุคลากรไม่คิดย้ายงานมีโอกาสเติบโตเลื่อนตำแหน่งงานในองค์การ อีกทั้งทำให้การบริหารองค์การมีความคล่องตัว ไม่ต้องเสียเวลา และเงินในการสรรหา หรือ คัดเลือกบุคลากรใหม่ทำให้สร้างโอกาสในการแข่งขันและให้ผลในระยะยาวได้

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การได้มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่าน แต่ในมุมมองของความผูกพันต่อองค์การมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่หลายทฤษฎี ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การซึ่งได้แก่ ทฤษฎีความผูกพัน ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความสำเร็จ และทฤษฎีความต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวม และสรุปดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.3.1 ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg (1968 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 31) ได้ศึกษาโดยวิธีสัมภาษณ์เกี่ยวกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกี่ยวกับงานของคน จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งได้ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิต และความก้าวหน้า ใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานแต่อย่างใด แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยจูงใจมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือปัจจัยจูงใจ (satisfiers or motivator factors) ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี

3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) เช่น นโยบายขององค์การและการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานแต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่ทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น การให้ความสนใจต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม ซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจหรือปัจจัยเกื้อหนุน (dissatisfiers or hygiene factors) ประกอบด้วย

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์การ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมเป็นธรรมและเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

4) สถานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5) นโยบายขององค์การ หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังรายละเอียดข้างต้นเมื่อนำเอาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยกึ่งหนูนมารวมกัน จะเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ดังนั้นการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจในการทำงาน จะต้องใช้ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจหรือปัจจัยจูงใจเท่านั้น

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าควรจะนำปัจจัยใดไปใช้ในการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้หมดไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดี

1.3.2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Maslow ได้พัฒนาทฤษฎี Maslow Need Hierarchy Theory (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 21) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยนิยมที่สนใจเป็นอย่างมากเกี่ยวกับเกียรติยศและคุณค่าของบุคคล เขาเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถในทางบวกที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และมีความแตกต่างระหว่างบุคคลที่สมบูรณ์ (healthy) กับบุคคลที่ไม่สมบูรณ์ (unhealthy) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ของ Maslow ได้มาจากประสบการณ์ของเขา โดย Maslow พยายามที่จะตรวจสอบ วิจัย และบูรณาการ แนวความคิดของผู้นำทางจิตวิทยาอื่น ๆ และนำมาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของ มนุษย์ว่า จะมีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการพื้นฐาน ที่สำคัญที่สุดเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ (อากาศ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) และ ความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (safety and security needs) เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็เกิดความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามมา ซึ่งต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงทางร่างกาย เช่น

ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบ และกฎหมาย ต้องการเป็นอิสระส่วนตน ต้องการการดูแลรักษาเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น และความปลอดภัยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ต้องการซื้อขายแลกเปลี่ยน ต้องการงานที่มีความมั่นคง และปลอดภัย ต้องการมีเสถียรภาพ

3. ความต้องการสังคม (social needs) เริ่มแรก Maslow เสนอว่า เป็นความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมในสังคม (love and belongings needs) ต่อมาได้รวมเอาความรู้สึกต้องการมิตรภาพต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน กับสามีภรรยาและกับบุตรหลานเข้ามาด้วย ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคมถ้าไม่ได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้จะเกิดความรู้สึก โดดเดี่ยว อ้างว้าง ว่าเหว่ ถูกตัดออกหรือถูกปฏิเสธจากสังคม ซึ่ง Maslow เห็นว่าสามารถทำให้เกิดผล ต่อเนื่องไปถึงการปรับตัวที่ไม่ดีในสังคมได้

4. ความต้องการยอมรับนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง ความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพของงานที่ทำจะช่วยให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น อีกประเภทหนึ่ง เป็นการยอมรับนับถือตนเอง ภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่น ยอมรับตาม การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการยอมรับนับถือสูง มีลักษณะต้องขึ้นหรือพึ่งพา (dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนา ตนเองตามศักยภาพสูงสุดได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด นั่นคือเมื่อมีความรู้สึก (sense) ว่าตนถึงจุดหมายปลายทางสุดท้าย (ultimate goal) แล้วก็จะมีการเป้าหมาย ต่อไป ๆ เรื่อยๆ ตามศักยภาพของตน งานของ Maslow ในระยะต่อมาได้อธิบายว่า ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ไม่อาจอธิบายได้อย่างสมบูรณ์เพียงพอเหมือนกับความต้องการขั้นอื่น ๆ เพราะความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนมีแนวโน้มว่าบุคคลจะมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความสำเร็จแห่งตนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตมนุษย์ซึ่งจะแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตน ไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต่อไปได้อย่างมีความสุข บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น ดังนั้นการที่จะนำทฤษฎีความต้องการมา

ประยุกต์ใช้ในองค์กรก็สามารถทำได้ด้วยการเข้าใจเอาใจใส่ในการดูแลบุคลากรในองค์กร เพราะหากรู้ถึงความต้องการแต่ละบุคคลแล้วก็จะพัฒนายกระดับคุณภาพขององค์กรได้

1.3.3 ทฤษฎีต้องการความสำเร็จของ McClelland

McClelland (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 30) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการเรียนรู้ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้หรือได้รับมาจากการมีประสบการณ์ ในวัฒนธรรมนั้น ๆ ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้เหล่านี้ จะเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ สถานการณ์และจิตใจไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากคนที่ไม่มีความต้องการ โดย McClelland ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) 2) ความต้องการ สัมพันธ์ (need for affiliation) และ 3) ความต้องการอำนาจ (need for power) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (need for achievement) หรือ nAch

ความต้องการประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใดๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศตามมาตรฐานเป็นแรงขับที่นำไปสู่การระบอบ ความเป็นเลิศ แมคคิลแลนดีให้ความสนใจกับความต้องการประเภทนี้มากที่สุดมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อศึกษาความต้องการสัมฤทธิ์ผลของคนในสังคมวัฒนธรรมต่าง ๆ จากการศึกษาวิจัยความต้องการสัมฤทธิ์ผล McClelland ได้ระบุถึงลักษณะเด่น 5 ประการของ ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลว่า

1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะรับผิดชอบต่อการทำงานหรือการหาทางแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับคนอื่น ๆ แต่ถ้านั้นต้องการคนช่วยก็มีแนวโน้มที่จะเลือกคนมาช่วยโดยพิจารณาจากความสามารถมากกว่าการมีความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.2 เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก และกล้าเสี่ยงพอสมควร ในกรณี ที่ต้องใช้ความสามารถแต่ไม่อาศัยโชค

1.3 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาแน่วแน่ในการย้อนกลับมาดูการกระทำของตนเองว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

1.4 เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5 เป็นผู้ที่แข็งขันหรือกระทำการแปลกๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จชอบงานที่ทำทลายความสามารถ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (needs for affiliation) หรือ nAff ความต้องการสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งคล้ายกับความ ต้องการสังคมในทฤษฎีของมาสโลว์ บุคคลที่มีความต้องการสูงด้านความสัมพันธ์จะมีลักษณะ ดังนี้

- 2.1 มีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการ รับรองจากผู้อื่น
- 2.2 มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสสถานของผู้อื่นเมื่อ ได้รับความกดดัน
- 2.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้สึกของคนอื่นอย่างจริงจัง

3. ความต้องการอำนาจ (need for power) หรือ nPow เป็นความต้องการ ในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบผู้อื่น มีนักจิตวิทยาบางท่าน ให้เหตุผลว่า ความต้องการอำนาจเป็นเป้าหมายหลักของกิจกรรมของมนุษย์ ดังนั้น ความพึงพอใจของ มนุษย์จึงมาจากการได้ควบคุมผู้อื่น รวมถึงสภาวะแวดล้อมด้วย ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมี ลักษณะดังนี้

- 3.1 อยากมีอิทธิพลและนำผู้อื่น
- 3.2 อยากทำการควบคุมผู้อื่น
- 3.3 ผูกติดอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
- 3.4 ชอบแนะนำให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามที่จะให้ผู้อื่น เป็นไปตามที่ตนคิด
- 3.5 ชอบแสวงหาตำแหน่งผู้นำเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะ หัวหน้าหรือสมาชิกใน กลุ่มก็มักจะมีพฤติกรรมพูดมากชอบโต้เถียงอ้างเหตุอ้างผลนานา

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีต้องการความสำเร็จของ McClelland อธิบายว่า คน แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ประเภทแตกต่างกัน ซึ่งบางคนอาจจะมีต้องการประเภทใดประเภท หนึ่งอย่างสูงมากก็จะส่งผลให้เกิดการจูงใจที่แสดงพฤติกรรมเพื่อให้สิ่งเหล่านั้นบรรลุผล

1.3.4 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ตามทฤษฎี Expectancy Theory ของ Vroom (1970 อ้างถึงใน นรา สม ประสงค์, 2562, น. 35) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจคือ ผลของความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ความชื่นชอบต่อผลลัพธ์หรือรางวัล เรียกว่า คุณค่า (value) หมายถึง ระดับความชื่นชอบที่บุคคลมีต่อผลลัพธ์ที่จะได้รับในอนาคต เช่น คน ทำงานเพราะต้องการเลื่อน ตำแหน่ง การได้เลื่อนตำแหน่งจะมีคุณค่าสูงสำหรับคนๆนั้น คุณค่าที่บุคคลให้ กับผลลัพธ์หรือรางวัลที่ ได้รับจะมีลักษณะเฉพาะตามประสบการณ์และอาจเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา อายุ การศึกษา

และชนิดของงาน คนงานที่อายุน้อยจะให้ความสนใจต่อการวางแผนเกษียณอายุน้อยกว่าคนงานที่อายุมาก แต่ต้องการก้าวหน้าในงานมากกว่าคนงานที่อายุมาก นอกจากนี้สภาวะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจก็มีส่วนทำให้คนเปลี่ยนระดับความชื่นชอบหรือให้คุณค่าต่อผลลัพธ์ต่างกันด้วย คุณค่าของผลลัพธ์จะมีทั้ง ในทางบวกและทางลบ

1. การคาดการณ์ความเป็นไปได้ว่าความพยายามจะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ความคาดหวัง (expectancy) หมายถึงระดับความแน่ใจหรือความเป็นไปได้ที่เมื่อได้ใช้ความ พยายามในการทำงานแล้วจะเกิดความสำเร็จ ความคาดหวังเป็นความเชื่อมโยงระหว่างความพยายามและ การกระทำโดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 คือถ้าคนเห็นว่าเป็นไปได้ที่ความ พยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ ความ คาดหวังจะเท่ากับ 0 แต่ถ้าเขาเชื่อมั่นว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จ ความคาดหวังก็จะเท่ากับ 1 ตัวอย่าง เช่น ถ้าครูรู้สึกว่ามีความเป็นไปได้สูงในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้นักเรียนใช้ ความพยายามของตนเองเพิ่มขึ้น แสดงว่าครูมีระดับความคาดหวังสูง

2. การคาดการณ์ว่าการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการได้รับผลลัพธ์หรือรางวัล เรียกว่า การเชื่อมโยง (Instrumentality) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนเมื่อทำงาน สำเร็จ การเชื่อมโยงจะสูงเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างการกระทำและผลตอบแทน เช่น ถ้าครูคิดว่าการที่นักเรียนในชั้นของตนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีผลทำให้สังคมยอมรับในความสามารถ ทางการสอนของตน แสดงว่ามีการเชื่อมโยงสูง

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ครูซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นเงินเดือนรางวัล หรือการลงโทษก็ได้ดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์ การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการสูงและได้รับการตอบสนองความต้องการของตัวเอง ระดับขวัญและกำลังใจก็สูงตามไปด้วย

1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา มีมุมมองในการ พิจารณาสองด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งองค์ประกอบของความ ผูกพันต่อองค์กรมีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษา วิจัย และสรุปองค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กรไว้จำนวนมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จิระวัฒน์ ตันสกุล (2558) พบว่า มีความผูกพันของครูต่อองค์กรมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่จะคงอยู่กับองค์กร มีความเชื่อและความศรัทธา มีความภาคภูมิใจ

2. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ต้องการคงความเป็นครูมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความพร้อมที่จะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ต้องการคงความเป็นครูด้วยตระหนักถึงความสัมพันธ์อันยาวนาน รู้สึกได้ว่าทุ่มเท ลงทุนในวิชาชีพครู รู้สึกมั่นคง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรับรู้ถึงผลเสียหากลาออก

จันทรจิรา ท้วมยัง (2562) พบว่า มีความผูกพันในการทำงานของครูต่อองค์การมี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกมีพลังในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้น มีความพยายามในการทำงานอย่างอดทนไม่ย่อท้อถึงแม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก

2. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่คิดว่างานที่ตนเองทำหรือรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่ง

3. ด้านความยึดติดและฝังใจกับงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เห็นงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตจนไม่สามารถแยกงานออกได้ รวมถึงการทำงานที่มีสมาธิในการทำงานอย่างสูงและคิดถึงงานที่ตนเองทำหรือรับผิดชอบตลอดเวลา

อิทธิพันธ์ ยายอด (2557) พบว่า ความผูกพันของครูในสถานศึกษามี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อสถานศึกษาแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่น ความเต็มใจและความรักความห่วงใยต่อสถานศึกษา

2. ด้านความผูกพันของครูต่อนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อนักเรียนที่แสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่นักเรียน อยากเห็นความสำเร็จของนักเรียน

3. ด้านความผูกพันของครูต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะอยู่ภายใต้วิชาชีพ มีความรักต่อวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการสอนตลอดเวลาที่อยู่ในวิชาชีพ แสดงถึงการมีระเบียบวินัย และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

4. ด้านความผูกพันของครูต่อชุมชน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติเชิงบวกของครูที่มีต่อชุมชน แสดงถึงความชื่นชมยินดีกับชุมชน การช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในชุมชน การติดต่อประสานงานให้บริการแก่ชุมชน

Allen, Meyer and Smith (1993) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์การเกิดขึ้นจากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคลากร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานนั้นกับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

Ayala (2018) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูและความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 ด้าน ดังนี้

1. ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่จะอยู่เพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่ครูอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Buchanan (1974) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Dunham, Grube and Castaneda (1994) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การ โดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การ

3. ด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

Greenberg and Robert (1996) ได้ศึกษาและแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่านิยมของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์การในระดับสูง

2. ด้านเป้าหมายของงาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

3. ด้านซิมซับค่านิยมองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

Kanter (1968, pp. 499-517) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่นเมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การสูงมากที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร

2. ด้านความผูกพันยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกกับองค์การอารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงก็จะมีไม่มีการต่อต้านอิฉฉาริชยา กัน ระบบที่จะร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

3. ด้านความผูกพันควบคุม(Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจขององค์กร เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็เป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคม และการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Netro (2020) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันในโรงเรียนของครูหรือไม่ พบว่า มีความผูกพันต่อโรงเรียน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกอันดีที่มีต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม หมายถึง การทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงการทำงาน

Porter and Lawler (1987) ได้แบ่งองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถือ ยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะทำประโยชน์ต่อองค์กรได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้ จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง กล่าวโดยสรุป คือ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรที่ตนทำงานอยู่ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตามรวมถึงความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร กล่าวโดยสรุปคือ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

3. ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การยังคงอยู่กับองค์การไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การรวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ กล่าวโดยสรุปคือ มีความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะรักษาสมาชิกขององค์การไว้

Steers (1977, p. 46) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีใช้ความพยายาม อย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การใน ภาพรวม

3. ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Steers and Porter (1983) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความผูกพันในองค์การถือได้ว่าเป็นผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การเป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่น มีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ ตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ประกอบด้วยความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนดรวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์การได้

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง บุคลากรพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา

งาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ด้านความต้องการอย่างแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของในองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังคงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Spector (2000, p. 217) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประเภท ดังนี้

1. การยินยอมทำตาม หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิก องค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป

2. การยึดถือองค์กร หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กรเพราะเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำ เช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. การมีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่ศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจาก บรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

TD tai and Hieu (2021) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัยนครโฮจิมินห์ เวียดนาม พบว่า มีความผูกพันของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัย 2 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อองค์กรที่องค์กรจะส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการกับบุคลากร และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

2. พึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พึงพอใจกับงานที่ทำพร้อมที่จะทุ่มเท เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

จากการศึกษาและสังเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา จากนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาได้ 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน และ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

นักทฤษฎี/นักวิจัย	ตัวแปร	จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558)	จันทร์จิรา ท่วมยัง (2562)	อิทธิพันธ์ ยายอด (2557)	Allen, Meyer and Smith (1993)	Ayala (2018)	Buchanan (1974)	Dunham, Gruband Castaneda (1994)	Greenberh and Robert (1996)	Kanter (1968)	Netro (2020)	Porter and Lawler (1987)	Steers (1977)	Steer and Porter (1983)	Spector (2000)	TD Tai and Hieu (2021)	ความถี่
	1.ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	13
	2.ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		12
	3.ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓			✓					✓	✓	✓		✓	8
	4.ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			✓			✓		✓			✓	✓	✓	✓		7
	5.ด้านมาตรฐานของสังคม				✓					✓	✓						3
	6.ด้านงานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต		✓											✓			2
	7.การมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา			✓								✓					2
	8.ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่	✓			✓												2
	9.การผูกพันทางอารมณ์														✓		1
	10. ความผูกพันของครูต่อนักเรียน			✓													1
	11. ความผูกพันของครูต่อชุมชน			✓													1
	13. ด้านเป้าหมายของงาน								✓								1
	14. ด้านค่านิยมของบุคคล								✓								1

จากตารางที่ 2.1 แสดงถึงการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันที่มีความถี่สูงสุด 4 ลำดับแรก จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรหลักดังนี้

ตัวแปรที่ 1 ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรที่ 2 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรที่ 3 ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรที่ 4 ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอการศึกษาตัวแปรย่อย ดังนี้

1. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง หากบุคคลกรในองค์การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ไว้ดังนี้

อิทธินันท์ ยายอด (2557) ได้สรุปความหมาย การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับ และเห็นคุณค่าและเปรียบเทียบได้ว่าสถานศึกษาเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของตน

Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน

Greenberg and Robert (1996) กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การด้วยเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง

Porter and Lawler (1987) ได้กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ

Spector (2000) กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การเพราะว่าเขาเห็นด้วยกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Steers (1977, p. 46) ได้กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ

Steers and Porter (1983) ได้กล่าวถึง การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ทศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่เชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอมีความคิดเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การตลอดจนการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ประกอบด้วย

ความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนดรวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร

สรุปได้ว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงการยอมรับ และเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีทัศนคติและความเชื่อถือความเชื่อมั่น ศรัทธา เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หากบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะทำให้ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไว้ดังนี้

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้สรุปความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กร มีความเชื่อและความศรัทธา มีความภาคภูมิใจ

อิทธิพันธ์ ยายอด (2557) ได้สรุปความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกดีเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

Allen, Meyer and Smith (1993) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของบุคคล ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Ayala (2018) ได้สรุปความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคคลเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Dunham, Grube and Castaneda (1994) ได้สรุปความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Greenberg and Robert (1996) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

Kanter (1968, pp. 499-517) ได้กล่าวถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของบุคคลกับองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีจะผูกพันกับองค์กร

Netro (2020) ได้สรุปความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าคุณภาพตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันที่ต้องการตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Porter and Lawler (1987) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาและให้การสนับสนุนองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Spector (2000) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีและตั้งใจที่ตนให้กับองค์กร

Steers (1977, p. 46) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือการที่บุคคลมีความภาคภูมิใจกับการเป็นบุคลากรในองค์กร

TD tai and Hieu (2021) ได้สรุปความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลต่อองค์กรเชื่อว่าองค์กรจะส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการกับบุคลากรในองค์กร

สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติและความเชื่อถือ ความเชื่อมั่นและศรัทธา เกิดความรัก ต่อองค์กร และมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นความต้องการของบุคลากรที่ต้องการอยู่กับองค์กรไม่คิดจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์มากกว่า หากเกิดความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะทำให้การปฏิบัติงานการดำเนินงานคล่องตัวมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่ซึ่งมีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไว้ดังนี้

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้สรุปความหมาย ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรตระหนักถึงความสัมพันธ์อันยาวนาน รู้สึกได้ว่าทุ่มเทลงทุนในวิชาชีพ บุคลากรรู้สึกมั่นคง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรับรู้ถึงผลเสียหากลาออก

อิทธิพันธ์ ยายอด (2557) ได้สรุปความหมาย ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยึดมั่นผูกพันต่อสถานศึกษา และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถานศึกษา

Allen, Meyer and Smith (1993) ได้กล่าวถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคลากร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออก

ในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลจะทำงานนั้นกับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

Ayala (2018) ได้สรุปความหมาย ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

Dunham, Grube and Castaneda (1994) ได้กล่าวถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคคลอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

Greenberg and Robert (1996) ได้กล่าวถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา ได้แก่ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ บุคลากรยังคงทำงานอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป

Kanter (1968, pp. 499-517) ได้กล่าวถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงมากที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อให้เกิดผลกำไร

Netro (2020) ได้สรุปความหมาย ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงการทำงาน

Porter and Lawler (1987) ได้กล่าวถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลยังคงอยู่กับองค์กรไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรรวมทั้งมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Spector (2000) กล่าวว่า ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป

Steers (1977, p. 46) ได้กล่าวถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการทำงานเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร คือการที่บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กรถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สรุปได้ว่า ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างแน่วแน่ และพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน

การเต็มใจในการปฏิบัติงานเป็นแสดงออกของบุคลากรที่พร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจหรือใส่ใจเต็มที่ในการทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึง การเต็มใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

จันทร์จิรา ท้วมยัง (2562) ได้สรุปความหมาย การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีพลังในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้น มีความพยายามในการทำงานอย่างอดทนไม่ย่อท้อถึงแม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้สรุปความหมาย การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรมีความพร้อมที่จะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ

อิทธิพันธ์ ยายอด (2557) ได้สรุปความหมาย การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงตนโดยการเต็มใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทร่างกายแรงใจหรือใส่ใจเต็มที่ในการทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของสถานศึกษา

Buchanan (1974) ได้กล่าวถึง การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

Porter and Lawler (1987) ได้กล่าวว่า การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มอกเต็มใจของบุคลากรที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตามรวมถึงความเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

Steers (1977, p. 46) ได้กล่าวถึง การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรการแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ตีความความพยายาม อย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ อย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม อย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Steers and Porter (1983) ได้กล่าวถึง การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะใช้สติปัญญา และพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้

บรรลุปเป้าหมายขององค์การแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

TD Tai and Hieu (2021) ได้สรุปความหมาย การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจกับงานที่ทำพร้อมที่จะทุ่มเท เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

สรุปได้ว่า การเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท มีความกระตือรือร้น มีความอดทน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความเสียสละเพื่อพัฒนางานขององค์การให้บรรลุปเป้าหมาย

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของปัจจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของปัจจัย มีนักวิชาการ และนักการศึกษาจำนวนมากให้ความหมายไว้หลากหลาย มีรายละเอียดดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (2563) ให้ความหมายของปัจจัย หมายถึง สภาวะที่เอื้อเกื้อหนุน คำจุน เปิดโอกาส เป็นที่อาศัย เป็นองค์ประกอบรวม หรือเป็นเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะให้สิ่งนั้นๆเกิดมีขึ้น ดำเนินต่อไป หรือเจริญงอกงาม

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (2565) ให้ความหมายของปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มาช่วยสนับสนุน คือสิ่งใดจะเกิดขึ้น จะต้องอาศัยสิ่งอื่นหลายๆสิ่งมาปรุงแต่งหรือสร้างขึ้นเสมอ ไม่มีสิ่งใดจะเกิดขึ้นหรือตั้งอยู่ลอยๆโดยไม่มีสิ่งอื่นมาปรุงแต่ง

อุมากร จีระชัยมงคล (2558) ได้สรุปความหมายของปัจจัย หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลต่อสิ่งต่างๆ

สรุปได้ว่า ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบต่างๆที่ทำให้เกิดผลหรือเกื้อหนุน และมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ

2.2 ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครู

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป และองค์การต้องรักษาบุคลากรให้คงอยู่อย่างมีคุณค่ามีทัศนคติที่ดีดังที่มิ้นกิววิจัย และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูไว้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครู เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดสิ่งดีๆเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เป็นปัจจัยที่

สนับสนุนทำให้บุคลากรอยากทำงานกับองค์กรต่อไปเกิดความภาคภูมิใจเข้าใจถึงความสำคัญของงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความมั่นคงก้าวหน้าขององค์กร

อนุดิษฐ์ ฐานไชกร (2562) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

Steer (1977) ได้สรุปความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายบุคลากรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร เชื่อมมั่นและศรัทธาทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูปัจจัยหมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ให้กับองค์กร

2.3 ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรพัฒนาและขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่จะสามารถพัฒนาและผลักดันองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่าง มั่นคงและยั่งยืน โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษานั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลาย ๆ ปัจจัย มีนักวิชาการ นักวิจัย และนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและโปร่งใส มีผลงานเป็นที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและส่งเสริมบุคลากรให้ได้วิทยฐานะ

2. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายที่อื่นแม้ที่อื่นจะดีกว่าการทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรนี้ได้เป็นอย่างดี ปลูกฝังความคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ทำให้บุคลากรเห็นด้วยกับการการสับเปลี่ยน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานเพื่อความเหมาะสมในองค์การเหมาะสมกับความสามารถของตนกับงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์การก้าวหน้ามีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก

จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) ได้สรุปว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การที่สถานศึกษาสนับสนุนดูแลบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว อำนวยความสะดวกต่างๆ ดูแลความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร

2. ด้านบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งหมดทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ได้แก่ รูปแบบการจัดการเรียนการสอน และภูมิทัศน์ของสถานที่ เริ่มจากภายในห้องเรียนขยายถึงภายในรั้วโรงเรียน แบบแผนพฤติกรรมปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในบริบทของวิชาชีพครู และความปลอดภัยที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมดำเนินงานใช้วิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่อย่างถูกต้องในการจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน อำนวยความสะดวกให้บุคคลอื่นเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จุไรวรรณ บินดุเลียม (2562) พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด อายุงาน ระดับเงินเดือน ภูมิลาเนา และภาระครอบครัว

2. ปัจจัยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรแห่งนี้ ตั้งใจทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเสมอ มีความเชื่อมั่นในองค์การแห่งนี้ว่าองค์การมีความมั่นคงเป็นแหล่งการเรียนรู้และมีชื่อเสียง และที่สำคัญบุคลากรเชื่อมั่นว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรม

3. ปัจจัยสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อนโยบายขององค์การเกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆที่องค์การจัดให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ เช่น จำนวนวันลา จำนวนวันหยุดพักผ่อน ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และเงินช่วยเหลือพิเศษเป็นที่น่าพอใจ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อความจำเป็นของบุคลากร

4. ปัจจัยความรับผิดชอบและควมมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำว่าเป็นงานที่ปฏิบัติได้ด้วยความรับผิดชอบของตนเอง สามารถริเริ่มวางแผน

และปรับปรุงงานด้วยตนเอง โดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามบทบาทและอำนาจที่ได้รับมอบหมาย

5. ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่ดี แบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

6. ปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาสอนงานและเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำวัน อีกทั้งบุคลากรรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปิยธิดา จันทร์กลม (2559) พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา 10 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้อาจต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

5. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลด้านบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่องยอมรับได้รับความสำคัญจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

6. ปัจจัยด้านความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรว่าองค์กรนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพและความมั่นคงใน

ชีวิตของบุคคลตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เช่น มีสวัสดิการได้รับรางวัลการช่วยแก้ปัญหาได้

7. ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรมีความมั่นคงได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพได้

8. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานด้านการให้ความช่วยเหลือความร่วมมือการให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวด้านความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจกันรวมถึงการแสดงออกที่ดีต่อกัน

9. ปัจจัยด้านการกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

10. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ หมายถึง สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของครู 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก หมายถึง บรรยากาศการที่ดี ยืดหยุ่น และไม่เครียด (Flexible Work Environment) มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (Humanistic Workplace) พฤติกรรมการให้เกียรติและเห็นคุณค่าของกันและกัน มีการยอมรับให้เสนอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย (Inclusive and Diverse Workplace)

2. ด้านอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การให้บุคลากรมีความรับผิดชอบมีอำนาจในการตัดสินใจ และอิสระในการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรมและสนับสนุนในระหว่างการทำงาน (Training and support on the job) เอื้อให้ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้เลื่อนหรือเปลี่ยนไปทำสิ่งที่ถนัดจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับบุคลากรมีความสมเหตุสมผล ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

เรืองอุไร โตประภากร (2561) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านมุ่งไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง การที่องค์การมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บรรยากาศการทำงานมีความอบอุ่นเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน

2. ปัจจัยด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การที่องค์การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากร ได้แก่ พยายามปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีมีความคล่องตัวในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคนมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นมิตรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู 9 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยบรรยากาศแบบสนิทสนม หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การ มีความไว้วางใจกัน ใกล้ชิดสนิทสนม มีทัศนคติที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง

2. ปัจจัยบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เน้นความสำเร็จตามเป้าหมายของงานเป็นหลัก ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพึงพอใจ และความต้องการความสำเร็จในการทำงาน

3. ปัจจัยภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารเน้นบริหารบุคคลแบบมีความเป็นระเบียบ มีความมั่นคง โดยผู้บริหารมีบทบาทในฐานะผู้ประสานงาน และคาดหวังให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆ ตามโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การ

4. ปัจจัยการได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

5. ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

6. ปัจจัยความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของบุคคลในองค์การให้สูงขึ้น

7. ปัจจัยการมอบอำนาจ หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลได้รับการมอบอำนาจให้รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่

8. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน

9. ปัจจัยการบริหารงานขององค์การ หมายถึง กระบวนการบริหารกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัณหวัช วิชิตนันทการ (2561) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่องค์กรมีแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การอบรม การหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตงาน การเพิ่มคุณค่าของงาน การมอบหมายงานของผู้บริหาร การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรอย่างจริงจัง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามัคคีตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกันยอมรับนับถือ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความพอใจ ความรัก ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายในงานส่วนบุคคลและในองค์กร

3. ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอำนาจหน้าที่ในงานรับผิดชอบมีอิสระในการทำงาน บุคลากร มีความคิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการกำหนดระยะเวลาการทำงาน กำหนดรูปแบบ วิธีการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนหรือเลือกเกณฑ์และวิธีการประเมินการทำงานด้วยตนเองสามารถเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยปราศจากการควบคุมจากบุคคลอื่น และแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงานและรูปแบบบังคับบัญชา

2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ต่อเพื่อนร่วมงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

3. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกขององค์กร

4. ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน หมายถึง ผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเดียวกันหรือผู้ที่อยู่นอกหน่วยงาน

5. ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง งานที่ตนเองมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และมีอิสระในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาในการทำงาน และตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

6. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน

สุภาพร นิมนวล (2562) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

5 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน หมายถึง การทำงานที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลักให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในงาน และต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

1. ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานโดยผู้นำเป็นคนกล้าตัดสินใจ บริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์กรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาและการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับขั้น หมายถึง การบริหารองค์กรโดยเน้นโครงสร้างที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานควบคุมกำกับดูแลงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง วิธีประพฤติปฏิบัติที่ติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจและสนิทสนมกันระหว่างบุคคลในองค์กร

4. ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชาหมายถึง ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การควบคุมการทำงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานหรือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน

Abdeljalil and Agil (2014) พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครู 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน หมายถึง การตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบเงินการเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือน รวมไปถึงผลประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์การ

2. ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สร้างความรู้สึกที่ดีทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน

3. ปัจจัยการเติบโตและพัฒนา หมายถึง การส่งเสริม และยกระดับความสามารถทางวิชาชีพของบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาอยู่เสมอ

Bersin (2015) ได้แบ่งองค์ประกอบที่ขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 งานที่มีความหมาย (meaningful work)

1.1 เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน (select to fit) ในการทำให้งานนั้นมีความหมาย สำหรับผู้ปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญคือบุคคลนั้นมีความเหมาะสมกับงานเพราะการได้ทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัด และเหมาะกับตนเอง ผู้นั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรักในการทำงานนั้นๆ

1.2 มีอิสระในตนเอง (autonomy) ในการทำงาน เมื่อส่งเสริมให้การทำงานมีเครื่องมือช่วย สนับสนุน ให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในตนเอง มีอำนาจตัดสินใจ มีเวลา สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ช่วยทำ ผลประโยชน์ให้กับองค์การมากยิ่งขึ้น

1.3 ทีมงานเล็กที่มีพลังอำนาจ (small, empowered team) เนื่องจากกลุ่มทำงานที่มี ขนาดเล็กสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วกว่า มีการรู้จักกันและกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้ดีกว่ากลุ่มใหญ่

1.4 เวลาสำหรับการพัก (slack time) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเวลาสำหรับการคิด การสร้างสรรค์และการพักผ่อนซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น เกิดความผูกพันกับงานแต่ในทางตรงข้ามหากการทำงานที่ไม่มีการพักผ่อน จะส่งผลให้การทำงานตกต่ำ เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียด

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารที่ร่วมทำงานอย่างใกล้ชิด (hands-on management)

2.1 องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและโปร่งใส (clear, transparent goals) องค์กรที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่ายเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง จะทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกผ่อนคลาย และหากเป้าหมายเหล่านั้นมีการทบทวนอยู่เสมอ จะช่วยให้ทำงาน สำเร็จตามเป้าหมายได้

2.2 การชี้แนะ (coaching) องค์กรที่มีวัฒนธรรมการชี้แนะ การให้ปรึกษาและการดูแลผู้ปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และช่วยในการธำรงรักษาบุคลากรไว้ด้วย ซึ่งการเป็นผู้แนะนำที่ดีจะมีส่วนอย่างมากในการช่วยดึงเอาจุดเด่นของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนออกมาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ อันเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีให้แก่ผู้นั้น

2.3 พัฒนาการจัดการและภาวะผู้นำ (management development) องค์กรที่ดี ด้งดูให้ บุคลากรอยากทำงานด้วยนั้นต้องมีการจัดการที่ดี และนั่นคือผู้นำต้องมีการพัฒนาในตัวเอง มีการสร้างผู้นำใหม่ๆ ขึ้นมา และสร้างให้ผู้นำนั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการสอนงานและสนับสนุนผู้ที่ขึ้นมาเป็นผู้นำ

2.4 การบริหารการปฏิบัติงานแบบทันสมัย (modern performance management) ใช้แนวคิดสมัยใหม่ในการเข้ามาบริหาร เช่น ใช้การประเมินเพื่อการพัฒนา ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้ดีขึ้น โดยหน้าที่ของผู้บริหารไม่ใช่เพียงแต่บริหารงานแต่ต้องเป็นการบริหาร เพื่อช่วยเหลือ และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ได้เติบโตในหน้าที่

องค์กรประกอบที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (positive work environment)

3.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (flexible work environment) เนื่องจากในชีวิตประจำวันของบุคลากรมีความยุ่งยากอยู่แล้ว การมาทำงานในสถานที่ทำงานจึงควรเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นและเปิด เช่น การจัดให้บุคลากรได้เลือกที่ทำงานแบบเงียบ ทำงานคนเดียว หรือ อยู่ร่วมกันตามลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น

3.2 ที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (humanistic workplace) ด้วยการจัดให้ที่ทำงาน เป็นแบบเปิดบุคลากรมีโอกาสได้พูดคุยและเข้าถึงกันได้ง่ายมากขึ้นเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.3 วัฒนธรรมของการยอมรับนับถือ เห็นคุณค่าของกันและกัน (culture of recognition) ในที่ทำงานที่บุคลากรมีการเคารพ นับถือ ให้เกียรติกัน เห็นคุณค่าของกันและกัน เพียงเรื่องง่ายๆ อย่างเช่น การกล่าว “ขอบคุณ” ต่อกันและกัน หรือการสร้างเป็นวัฒนธรรม การกล่าวขอบคุณ การกล่าวชื่นชมจากผู้บริหารสู่บุคลากร สามารถช่วยให้เกิดทีมงานที่มีความผูกพันขึ้นมาได้

3.4 สถานที่ทำงานที่เป็นแนวทางเดียวและหลากหลาย (Inclusive and diverse workplace) โดยธรรมชาติมนุษยชนมักมีความรู้สึกสบาย ผ่อนคลาย เมื่อได้เป็นตัวของตัวเอง

ดังนั้น หากในทำงานใดมีการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคล หรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ได้มีการอภิปรายข้อคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆและมีการยอมรับฟัง ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 4 โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน (growth opportunity)

4.1 การฝึกและสนับสนุนในการทำงาน (training and support on the Job) การที่องค์กรให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเองทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการให้โอกาสเรียนรู้งาน การมอบหมายงานที่เป็นการพัฒนาความสามารถพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือ สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และให้การสนับสนุนแก่บุคลากร สิ่งเหล่านี้ช่วยทำให้เกิดความผูกพันแก่บุคลากรได้

4.2 การให้โอกาสใช้ความสามารถทำสิ่งใหม่ในที่ทำงาน (facilitated talent mobility) บุคลากรอาจจะไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในทุกๆปี แต่เพียงการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกเติบโตในหน้าที่การงานได้ โดยผู้บริหารและองค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถ และพรสวรรค์ที่มีในการทำสิ่งใหม่ๆในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

4.3 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองที่เป็นพลวัต (self-directed, dynamic learning) ในองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างเข้มแข็ง มีการสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องในงานสามารถสร้างความผูกพันและอัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น

4.4 วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง (high- impact learning culture) องค์กรและผู้บริหารต้องสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรไปสู่จุดที่สูงขึ้น โดยการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมในองค์กร

องค์ประกอบที่ 5 ความเชื่อใจในภาวะผู้นำ (trust in leadership)

5.1 พันธกิจและเป้าหมาย (mission and purpose) ผู้นำต้องมีการสื่อสารพันธกิจเป้าหมายไปสู่บุคลากรให้ชัดเจน ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกร่วมในเป้าหมายนั้น

5.2 ลงทุนกับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (continuous investment in people) องค์กรมีผู้นำที่ลงทุนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีการประชุมกับทีมงานจะมีการให้ผลย้อนกลับ และแสดงความห่วงใยบุคลากรเป็นรายบุคคล สามารถทำให้บุคลากรคงอยู่ได้มากขึ้นเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐาน

5.3 ความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ (transparency and honesty) การที่ผู้นำเปิดเผยและตรงไปตรงมาในการให้ข้อมูลข่าวสาร หรือการแจ้งข้อมูลให้ทราบถึง ความเป็นไปขององค์กร ช่วยให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร

5.4 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้บริหาร ไม่ว่าจะโดยทางคำพูด การสื่อสาร การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ หรือกลยุทธ์ขององค์การที่มีความหมายหรือโดยการกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ

Hewitt Associates (2009) เสนอปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การ 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านงาน (work) ต้องเป็นงานที่มีความเป็นอิสระ (autonomy) มีทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน (Resource) มีความเชื่อมโยงกับผลสำเร็จขององค์การ (sense of accomplishment)

2) ด้านโอกาส (opportunities) คือ สิ่งที่จะได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

3) ด้านคุณภาพชีวิต (quality of life) นั่นคือ การได้ทำงานในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี เพื่อสุขภาพที่ดี มีสถานที่พักผ่อน สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆที่ช่วยลดภาระ เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างทุ่มเท และมี ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และครอบครัว

4) ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์การ (company practices) คือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารผลงาน งานบุคคล ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานกับองค์การและองค์การมีนโยบายปฏิบัติที่ให้องค์การที่ชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ รวมถึงมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน บุคลากรสามารถรับรู้เข้าใจร่วมกันได้

5) ด้านรางวัล (rewards) ค่าตอบแทนที่ให้แก่บุคคลทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงิน (pay) และไม่อยู่ใน รูปตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ (benefits) และการยกย่องชื่นชม (recognition) เมื่อบุคคลทำงานได้สำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานในการสร้างผลงานต่อไป ทั้งนี้การให้รางวัลต้องมีความยุติธรรม คือ ต้องเชื่อมโยงกับผลงานที่แท้จริง และรางวัลนั้นสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานได้

6) ด้านบุคลากร (people) หมายถึง บุคลากรทุกคนในองค์การทั้งผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารมีการสอนงาน ให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดี

International Survey Research (2011 อ้างถึงใน นครिया อาลีตีมัน, 2558, น. 30) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่แสดงผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบไปด้วย 4 ด้านดังนี้

1) ด้านการพัฒนาสายอาชีพ (career development) หมายถึง ความก้าวหน้าและการพัฒนาอาชีพ ของแต่ละบุคคล การจัดการเกี่ยวกับคนที่มีความสามารถพิเศษขององค์กรนั้นซึ่งจะมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

มีความสัมพันธ์กับการ เตรียมโอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยองค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับบุคลากรในการได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ ความสามารถการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ และมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริง เมื่อองค์กรลงทุนแก่บุคลากร พนักงานก็จะลงทุนให้กับองค์กรเช่นกัน

2) ด้านผู้นำ (leadership) หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการและหัวหน้าที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานขององค์กรเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการกระทำตนให้เป็นที่ ยอมรับนับถือของสมาชิกในองค์กร

3) ด้านภาพลักษณ์ (Image) หมายถึง มุมมองของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับคุณภาพของงานและ ผลผลิตรวมไปถึงการบริการขององค์กรซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ บุคลากรในองค์กรจะถ่ายทอดอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน

4) ด้านการให้อำนาจในการกระทำและการตัดสินใจ (empowerment) หมายถึง บุคลากรในองค์กร ต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของตน หากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความกลัวหรือตำหนิ เพราะบุคลากรจะไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือการริเริ่มดำเนินการอะไรเลยจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมที่ท้าทายมีความแตกต่างทางความคิดที่จะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครุมี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
- 2) ด้านลักษณะบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
- 3) ด้านโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
- 4) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

Olurotimi and Abdulrauf (2015) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร 3 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านการส่งเสริม หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความผูกพันกับองค์กรระดับที่สูงขึ้น
- 2) ปัจจัยการให้รางวัล หมายถึง รางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินจะสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ

3) ปัจจัยการฝึกอบรมพัฒนา หมายถึง โปรแกรมอบรมต่างๆ เข้าประชุม สัมมนา และหลักสูตรที่ส่งเสริมการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรจะส่งผลในการเพิ่มขวัญ กำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้น

Rivai (2017) ได้ศึกษา พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครู 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยการเสริมอำนาจด้านจิตใจ การเพิ่มแรงจูงใจภายในตนเองเกี่ยวกับงานในเชิงรุก รับรู้ว่าตนเองมีสมรรถนะ และสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของ ตนเองกับองค์กรได้ การสนับสนุนด้านจิตใจ (emotional support) ให้การสนับสนุนด้านจิตใจแก่พนักงานและ ตัดทอนการช่วยเหลือทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล ความเครียด ความกลัวที่เกิดจากความผิดพลาด ซึ่งผู้บริหารควรมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

2) ปัจจัยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง สร้างโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

Smith, Kendall and Hulin (1969) ได้เสนอแนวคิดดัชนีลักษณะ Job Descriptive Index (JDI) โดยได้แบ่งด้านที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน (work) หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และเห็นว่าเป็นงานที่น่าสนใจ รวมทั้งเป็นงานที่ทำให้การบรรลุตามเป้าหมาย มีโอกาสในการเรียนรู้มีคุณค่า ทำทายต่อความสามารถของตนเอง และเป็นงานที่ไม่น่าเบื่อมีความสนุกกับการทำงาน

2) ด้านค่าตอบแทน (pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ต่อเดือน ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ที่ได้รับเป็นการตอบแทนจากการทำงาน มีความเหมาะสมกับความสามารถและมีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่นในองค์กร

3) ด้านโอกาสก้าวหน้า (promotion) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับโอกาสที่ดีในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมโดย การพิจารณาตามความสามารถและระบบขององค์กร

4) ด้านผู้บังคับบัญชา (supervision) หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5) ด้านเพื่อนร่วมงาน (co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเป็นมิตร ความสามัคคี ให้กำลังใจ ซึ่งเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจะคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกันได้

Steers and Porter (1983) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1) ปัจจัยโครงสร้างขององค์การ หมายถึง ระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัดมีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ความเป็นทางการ

2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์

3) ปัจจัยลักษณะของบทบาท หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา

TD tai and Hieu (2021) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของอาจารย์ต่อมหาวิทยาลัย 4 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมขององค์การ และความผูกพันของบุคลากร ผู้บริหารควรมีรางวัลและสนับสนุนบุคลากรในองค์การ

2) ปัจจัยด้านรายได้ หมายถึง รายได้หรือค่าตอบแทนของบุคลากร องค์การจำเป็นต้องมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและนโยบายผลประโยชน์เพื่อเป็นแรงจูงใจและส่งเสริมคุณภาพการสอน ควรเป็นกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

3) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ควรมีนโยบายที่เหมาะสมของโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์ให้สูงขึ้น

4) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง องค์การต้องกำหนดความรับผิดชอบหน้าที่และการประสานงานในองค์การให้ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ และบุคลากรมีแรงจูงใจร่วมมือในการทำงานอยากมีส่วนร่วมกับองค์การ

Wanjala and Matula (2018) พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 4 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านเงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจสูงสุดของความต้องการที่จะผูกพันกับองค์การประกอบด้วย เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และผลตอบแทนอื่นๆ

2) ปัจจัยด้านความมั่นคงของงาน หมายถึง สิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่นบำนาญบำนาญ สวัสดิการสงเคราะห์ การให้บริการขององค์การในด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองบุคลากรในองค์การ

3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการวางแผนองค์การและกำหนดเป้าหมายทำให้มีแรงจูงใจในตนเองเกิดความทุ่มเทกับงาน

1) ปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมบรรยากาศมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานซึ่งผู้บริหารควรตระหนัก เพื่อการทำงานเป็นทีมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน

จากการศึกษาและสังเคราะห์ ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา จากนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาได้ 7 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2.2



ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

นักทฤษฎี/นักวิจัย	จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560)	จิระวัฒน์ ตันสกุล (2558)	จุไรวรรณ บินตุหลิ้ม (2562)	ปิยธิดา จันทร์กมล (2559)	ผาสุก สุมาลย์กุล (2560)	เรืองอุไร โตประภากร (2561)	ศุภวรรณ ช่อผกา (2558)	สัมพันธ์ วิจิตนันทการ (2561)	สุภาพร ประเสริฐชาติ (2561)	สุภาพร นิ่มนวล (2562)	อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561)	Abdeljalil and Agil (2014)	Bersin (2015)	Hewitt Associates (2009)	International Survey Research (2011)	Mowday, Porter and Steers (1982)	Olurotimi and Abdulauf (2015)	Rivai (2017)	Smith, Kendall and Hulin (1969)	Steers and Porter (1983)	TD Tai and Hieu (2021)	Wanjala and Matula (2018)	รวมค่าเฉลี่ย
การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓	✓	✓		14	
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓				✓	✓		✓	✓	12	
การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร	✓				✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		12	
ผลตอบแทน		✓	✓	✓							✓		✓			✓		✓		✓	✓	9	
วัฒนธรรมองค์กร		✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓										8	
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓		✓		✓				✓	✓		✓								8	
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓			✓			✓		✓	✓												5	
ลักษณะส่วนบุคคล			✓												✓				✓			3	
ประสบการณ์ในการทำงาน															✓				✓			2	

จากตารางที่ 2.2 แสดงถึงการสังเคราะห์ตัวแปร ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรสำคัญที่จะบ่งบอกถึงปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ซึ่งนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยพิจารณาจากตัวแปรที่มีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันที่มีความถี่สูงสุด 7 ลำดับแรก จากนั้นจึงสังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรหลัก ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรที่ 2 ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ

ตัวแปรที่ 3 ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

ตัวแปรที่ 4 ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรที่ 5 ด้านผลตอบแทน

ตัวแปรที่ 6 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ตัวแปรที่ 7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้วิจัยขอเสนอการศึกษาตัวแปรย่อย ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมและกระบวนการบริหารประสานงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผลจากการสังเคราะห์ มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

จิระวัฒน์ ตันสกุล (2558) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของผู้นำในการกระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน อำนวยความสะดวกให้บุคคลอื่นเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ยงยุทธ ไชยชนะ (2562) สรุปความหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น พฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนหรือละทิ้งความสนใจส่วนตัวของตนเองแล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การใช้ อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

Daff (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Dubrin (1984) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Koontz and Wehrich (1988, p. 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Yukl (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งซึ่งเป็นผู้ชักนำการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

2. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ

การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรผูกพันต่อองค์การเพราะบุคลากรจะมีอำนาจในการรับผิดชอบมีการกระจายอำนาจในองค์การ มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

ปารวี วินทะไชย์ (2564) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสและมีการมอบอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ให้อิสระในการทำงานสามารถควบคุมและตัดสินใจงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การให้บุคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจ และมีอิสระในการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย

วิรัตน์ดา เสือจอย (2564) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการเพิ่มอำนาจหรือมอบหมายอำนาจหน้าที่ อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สัณหวัช วิชิตนนทการ (2561) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การมีอำนาจหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน บุคลากรมีความคิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการกำหนดระยะเวลาการทำงาน กำหนดรูปแบบวิธีการทำงาน สามารถ

ปรับเปลี่ยนหรือเลือกเกณฑ์และวิธีการประเมินการทำงานด้วยตนเองสามารถเสนอสิ่งใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยปราศจากการควบคุมจากบุคคลอื่น

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง งานที่ตนเองมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และมีอิสระในการทำงานมีเสรีภาพการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาในการทำงาน และตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในงานและต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Bersin (2015) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่บุคคลนั้นได้รับการมอบอำนาจที่มีความเหมาะสมกับงาน การได้ทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดและเหมาะสมกับตนเอง ผู้นั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรักในการทำงานนั้นๆ ให้ผู้ทำงานมีความเป็นอิสระในตนเองมีอำนาจตัดสินใจ

Locke (1968) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่บุคคลนั้นชอบงานหรือไม่ชอบงานที่รับผิดชอบ มีอำนาจหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจจะมีความพอใจในงานสูง นอกจากนั้นงานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับคน หรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้มีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่

Luthans (1998) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง ชี้ให้เห็นว่าการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นการให้บุคคลมีอิสระทางการคิดตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

Stone and Sachs (1995) กล่าวว่า การมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบให้อำนาจการตัดสินใจได้เองในแต่ละสถานการณ์การทำงาน

Tracy (1992) กล่าวว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคล โดยมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอต่องานที่ต้องรับผิดชอบ และเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล สร้างความเข้าใจถึงขอบเขตอำนาจของตน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างองค์การ กำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการให้อิสระในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

3. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติเพราะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

ธารินี ทองลิ่ม (2558) กล่าวว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าบุคลากร หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจให้เกิดทัศนคติที่ดีตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) ได้ให้ความหมายของ การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารให้โอกาสก้าวหน้าแก่ครู มีการฝึกอบรมและสนับสนุนในระหว่างการทำงาน (Traning and support on the job) เอื้อให้ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้เลื่อนหรือเปลี่ยนไปทำสิ่งที่ถนัดจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สัณหวัช วิชิตนนทการ (2561) ได้สรุปว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การอบรม การหมุนเวียนงาน การขยายของเขตงาน การเพิ่มคุณค่าของงาน การมอบหมายงานของผู้บริหารการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

Abdeljalil and Agil (2014) ได้สรุปว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าบุคลากร หมายถึง การยกระดับความสามารถทางวิชาชีพของบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาอยู่เสมอจะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก

Dubrin (1984, pp. 127-129) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน

Forehand and Gilmer (1964) กล่าวว่า การส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรให้สูงขึ้นองค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

International Survey Research (2011 อ้างถึงใน นครียา อาลีตีมัน, 2558, น. 30) ได้สรุปว่าการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าบุคลากร หมายถึง ความก้าวหน้าและการพัฒนาอาชีพ

ของแต่ละบุคคล การพัฒนาบุคลากรในการได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ ความสามารถการเรียนรู้ ทักษะใหม่ ๆ การได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ

Olurotimi and Abdulrauf (2015) ได้สรุปว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า บุคลากร หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้ครู มีขวัญกำลังใจมีความผูกพันกับองค์กรระดับที่สูงขึ้น การจัดอบรมต่างๆ การเข้าประชุม สัมมนา และ หลักสูตรที่ส่งเสริมการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรจะส่งผลในการเพิ่มขวัญกำลังใจใน การทำงานที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ วิชาชีพตนเอง ได้รับการโอกาสในการแสดง ความสามารถศักยภาพของตนเอง การเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมโดยการพิจารณาตาม ความสามารถและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ รวมถึงสนับสนุนให้สมาชิกแต่ละคนมีการฝึกอบรม และพัฒนาที่เหมาะสมอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

Peel (1992) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ ผู้บริหารสร้างโอกาสให้กับบุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถทักษะด้านต่างๆของตนกับการพัฒนา ประโยชน์ขององค์กร และสร้างความเติบโตความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งหน้าที่จัดให้มีการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและเพื่อความเติบโตในสายอาชีพ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของ บุคลากร หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่อองค์กรรวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน หน้าที่การงานให้สูงขึ้น

4. ด้านวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การหนึ่งซึ่งแตกต่างไปจากองค์การ อื่นๆเป็นแบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ ที่คนในองค์กรยอมรับและรับรู้ร่วมกันและหรือเป็น ที่รับรู้ของคนภายนอกองค์การ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้ง ไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

ประยงค์ เนาวบุตร (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบที่บุคคลใน องค์กรยึดถือและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร หรืออาจเป็นแบบแผนพฤติกรรมทั้งที่ปรากฏชัดแจ้งและที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ เช่นความเชื่อ ค่านิยม ระบบคุณค่า ประเพณี

Cameron and Quinn (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิถีปฏิบัติ ของบุคลากรในองค์กรที่มีความยึดหยุ่นเน้นการมีส่วนร่วม ไม่พยายามสร้างความแตกแยกการเห็น พ้องกัน อะลุ่มอล่วย ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง ยุติธรรมเท่าเทียมกัน การ เน้นความเป็นธรรม การใช้เหตุผลในการปฏิบัติงานการ เน้นในระเบียบ กฎระเบียบต่าง ๆ ทำตาม

กฎระเบียบ คำสั่ง และการเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีค่านิยมสำคัญในเรื่อง ส่งเสริมการใช้จินตนาการ การสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ทดลอง ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน ให้ลองทำ ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบการให้อิสระ ให้ทำได้ ให้คิด โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ

Cook and Lafferty (1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ในการทำงานขององค์การที่ดีมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล องค์การมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจและเพื่อนร่วมงานเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน

Daft Richard (2008) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเข้าใจ และแนวความคิดร่วมกันของสมาชิกขององค์การที่ยึดถือเป็นหลักการที่ถูกต้องโดยมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ โดยพื้นฐานแล้ววัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานขององค์การนั้นๆ ซึ่งได้มีการค้นคิดหรือเรียนรู้โดยสมาชิกขององค์การเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอก

Hofstede (1980) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การซึ่งมีผลทำให้บุคลากรขององค์การนั้นแตกต่างไปจากบุคลากรขององค์การอื่น

Putti (1998) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการดำเนินงานในองค์การซึ่งถูกพัฒนาและฟูมฟักเป็นเวลายาวนานโดยกระบวนการทางสังคมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Robbins (1994) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากบุคลากรขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่นๆได้

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมทัศนคติ ความเชื่อ จริยธรรม วิธีการดำเนินงาน แนวทางในการดำรงชีวิตของบุคลากรที่มีการกำหนดร่วมกันเพื่อใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติงาน และมีการถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ขององค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการแสดงถึงลักษณะเฉพาะขององค์การที่แตกต่างไปจากองค์การอื่น

5. ด้านผลตอบแทน

ผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์มอบให้แก่บุคลากร เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจ ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

พลสุธิดา ตันตราจิณ และธีระวัฒน์ จันทร์ทิพย์ (2559) กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึง

ผลประโยชน์และบริการให้แก่บุคลากร จะต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวก และเกื้อกูลแก่บุคลากรอย่างแท้จริง

วิไลพร ทรหด (2559) ได้ให้ความหมายของ ผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่บุคลากรได้รับอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อตำแหน่งงาน ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติงาน

สกล บุญสิน (2560) กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของการให้เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงานซึ่งผู้บริหารจ่ายตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์กร โดยอยู่ในหลายรูปแบบ อาจจะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบทางการเงินหรือการบริการต่างๆ ที่สามารถจับต้องได้ รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

Hewitt Associates (2009) กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึง รางวัล (Rewards) ที่ให้แก่บุคลากรทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงิน (Pay) และไม่อยู่ใน รูปตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ (Benefits) และการยกย่องชื่นชม (Recognition) เมื่อบุคลากร ทำงานได้สำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการ สร้างผลงานต่อไปทั้งนี้การให้รางวัลต้องมีความยุติธรรม คือ ต้องเชื่อมโยงกับผลงานที่แท้จริง และ รางวัลนั้นสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรได้

Milkovich and Newman (2011) กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึงรูปแบบการจ่ายทั้งหมดทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินรวมถึงบริการที่จับต้องได้ และสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรได้รับซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

Olurotimi and Abdulrauf (2015) ได้ให้ความหมายของ ผลตอบแทน หมายถึงรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินจะสามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร

Rue and Byars (2000) ให้ความหมายของ ผลตอบแทนว่าเป็นสิ่งที่องค์กรตอบสนองต่อบุคคลในรูปของตัวเงินและที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่เป็นผลประโยชน์ อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือเกื้อกูล และยืดหยุ่นในการพิจารณาวันลาหยุดให้แก่บุคลากรด้วยความยุติธรรม และมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติมให้กับบุคลากรเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

6. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

การสร้างบรรยากาศในการทำงานจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กร มีความไว้วางใจกัน ไกล่ชิดสนิทสนม มีทัศนคติที่ดี และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการ

ปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยาม และความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา (2559) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ และเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคลากร ในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด

ประยงค์ เนาวบุตร (2562) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์การ

Dessler (1997) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การที่มีต่อองค์การ และความรู้สึกที่มีต่อองค์การในด้านมนุษยสัมพันธ์ ความอบอุ่น และการสนับสนุนเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Halpin and Croft (1966) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานและสถานที่ที่บุคลากรปฏิบัติงาน

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและ ทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการทำงานในองค์การ

Owens (1998) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของ ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ บุคลากรในองค์การ

Szilagy and Wallace (1980) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงานในองค์การหนึ่ง ซึ่งอาจจะวัดได้จากวิธีการที่ องค์การนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์การหรือ สิ่งแวดล้อมด้านงานและสิ่งแวดล้อมทั่วไปของ องค์การ

Tagiuri and Litwin (1968) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งได้แก่ 1) บุคคลในองค์การนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ 2) มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความรู้สึกภูมิใจของบุคลากรที่ได้รับคำยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในองค์การรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี ซึ่งผลจากการสังเคราะห์มีนักวิชาการ นักการศึกษา และนักวิจัยทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้นิยามและความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

กชพรพรรณ สุทธิทธิรัฐพงศ์ (2562) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในโรงเรียนเดียวกัน หรือบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผล สำเร็จ

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563) ได้สรุปว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับการรับฟังและยอมรับจากหัวหน้างาน การได้รับคำชมเชย เชื่อถือ และความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ในด้านความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้สรุปว่า การได้รับยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนประชาชน ในรูปของการได้รับความไว้วางใจ การเสนอความคิดเห็น หรือได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือสร้างผลงานให้แก่องค์กร

สัณหจุทา ชมภูนุช (2563) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถรวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอันใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ

Herzberg (1968 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 31) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี

Maslow (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 21) กล่าวว่า ความต้องการยอมรับนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ นับถือจากคนอื่น และความต้องการการยอมรับนับถือตนเอง เคารพตนเอง ความต้องการยอมรับนับถืออาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือความต้องการยอมรับนับถือภายในตน เช่น ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีความสามารถ (competence) ความภาคภูมิใจในคุณภาพ ของงานที่ทำงานจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเองมากขึ้น อีกประเภทหนึ่ง เป็นการยอมรับนับถือตนเอง ภายนอก เช่น ความมีชื่อเสียง

ความมีสถานภาพ ความมีเกียรติยศ การได้รับความสนใจ การมีผู้อื่นยอมรับ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในประเภทนี้อาจทำให้ผู้ที่มีความต้องการยอมรับนับถือสูง มีลักษณะต้องขึ้นหรือพึ่งพา (dependent) ผู้อื่นทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง ในบางสถานการณ์อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ระหว่างการกระทำตามความคิดของตนกับการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

Milton (1981) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานการวิพากษ์การปฏิบัติงานความเชื่อถือในผลงาน ความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับการชมเชยในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ภูมิใจที่ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น และการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับความคิดเห็น และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความรู้สึกภูมิใจที่ได้กระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ รวมถึงการให้คำปรึกษาในการดำเนินงานกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งขององค์กร

3. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.1 บริบททางกายภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 และ มาตรา 37 และเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2564 ได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี และจังหวัดชุมพร ให้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์/จุดเน้น ค่านิยมหลักขององค์กร และผลผลิต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2563) ดังนี้

1) วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “องค์กรมีดีใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย”

2) พันธกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนดพันธกิจไว้

ดังนี้

2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติด้วย ศาสตร์ พระราชา สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

2.3 พัฒนาศักยภาพผู้เรียน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ มาตรฐานสากลให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะ และคุณลักษณะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

2.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะทาง เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ

2.5 จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตความปลอดภัยที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2.6 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ

เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนด เป้าประสงค์ไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับการศึกษาตามสิทธิอย่าง ทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ ดำเนินชีวิตตามวิถีไทย และปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ศตวรรษที่ 21

4. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มี จรรยาบรรณและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือ

4) กลยุทธ์/จุดเน้น

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จึงได้กำหนดกลยุทธ์และจุดเน้น เป็น 5 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานบนความเป็นไทย

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาส และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกำหนดจุดเน้นใน 3 ด้าน ดังนี้

จุดเน้นที่ 1 ด้านผู้เรียน

จุดเน้นที่ 2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

จุดเน้นที่ 3 ด้านการบริหารจัดการ

5) ค่านิยมหลักองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร กำหนดค่านิยมหลักขององค์กรไว้ดังนี้

“ยิ้มแย้มแจ่มใส ว่องไวทุกงาน บริการประทับใจ มีวินัยและคุณธรรม Smile Speed Service Spirit”

6) ผลผลิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลผลิต ดังนี้

(1) ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

(2) ผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

(3) เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ

(4) เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(5) ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ รวมถึงนโยบาย ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาความรู้และสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ตลอดจนถึงยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมบนพื้นฐานความเป็นไทย

7) จำนวนสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน มีจำนวน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 มกราคม 2564) ดังตารางที่
 2.3 – 2.4

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลสหวิทยาเขตโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี
 ชุมพร

สหวิทยาเขต	ประกอบด้วยโรงเรียนในอำเภอ	จำนวนโรงเรียน
สุราษฎร์ธานี 1 (14 โรงเรียน)	เมืองสุราษฎร์ธานี	6
	กาญจนดิษฐ์	4
	เกาะสมุย	2
	เกาะพะงัน	1
	ดอนสัก	
สุราษฎร์ธานี 2 (17 โรงเรียน)	พุนพิน	4
	ไชยา	3
	ท่าฉาง	2
	คีรีรัฐ	2
	บ้านตาขุน	2
	วิภาวดี	2
	ท่าชนะ	1
	พนม	1
สุราษฎร์ธานี 3 (13 โรงเรียน)	บ้านนาสาร	4
	เคียนซา	3
	เวียงสระ	2
	พระแสง	2
	ชัยบุรี	1
	บ้านนาเดิม	1
ชุมพร 1 (10 โรงเรียน)	เมืองชุมพร	5
	ท่าแซะ	3
	ปะทิว	2

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

สหวิทยาเขต	ประกอบด้วยโรงเรียนในอำเภอ	จำนวนโรงเรียน
ชุมพร 2 (12 โรงเรียน)	สวี	5
	หลังสวน	4
	ละแม	1
	พะโต๊ะ	1
	ทุ่งตะโก	1
รวม		66

ตารางที่ 2.4 จำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำแนกตามขนาด

ขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร				รวม
เล็ก (นักเรียน 499คน ลงมา)	กลาง (นักเรียน 500- 1,499คน)	ใหญ่ (นักเรียน 1,500 – 2,499คน)	ใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)	
30	21	10	5	66

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 66 โรงเรียน ประกอบไปด้วย 4 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งขนาดโรงเรียนที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนเล็ก จำนวน 30 โรงเรียน รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 21 โรงเรียน รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 5 โรงเรียน ตามลำดับ

8) ข้อมูลด้านบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยจำแนกตามอำเภอ (ข้อมูล ณ วันที่ 18 มกราคม 2564) ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 จำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ที่	อำเภอ	จำนวน			
		ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ	ครู	นักเรียน	รวม
1	เมืองสุราษฎร์ธานี	24	530	11,289	11,843
2	กาญจนดิษฐ์	9	121	2,538	2,668
3	ดอนสัก	1	17	285	303
4	เกาะสมุย	5	109	3,241	3,355
5	เกาะพะงัน	2	25	611	638
6	ท่าฉาง	2	29	395	426
7	ไชยา	9	149	3,036	3,194
8	ท่าชนะ	4	60	1,251	1,315
9	คีรีรัฐนิคม	4	44	976	1,024
10	บ้านตาขุน	3	61	1,292	1,356
11	พนม	1	41	885	927
12	พุนพิน	8	126	2,489	2,623
13	วิภาวดี	2	37	655	694
14	เคียนซา	6	86	1,917	2,009
15	บ้านนาสาร	8	122	2,529	2,659
16	บ้านนาเดิม	2	27	575	604
17	เวียงสระ	6	113	2,476	2,595
18	พระแสง	7	144	3,063	3,214
19	ชัยบุรี	2	49	1,100	1,151
20	เมืองชุมพร	13	318	6,435	6,766
21	ท่าแซะ	4	87	1,760	1,851
22	ปะทิว	3	58	1,317	1,378
23	หลังสวน	10	186	3,870	4,066
24	ละแม	4	54	1,248	1,306

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ที่	อำเภอ	จำนวน			
		ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ	ครู	นักเรียน	รวม
25	พะโต๊ะ	1	25	539	565
26	สวี	10	142	2,881	3,033
27	ทุ่งตะโก	4	46	1,111	1,161
	รวม	154	2,806	59,774	62,734

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวนผู้บริหาร ครู และนักเรียน จำนวน 62,734 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 154 คน ครู 2,806 คน และ นักเรียน จำนวน 59,774 คน

3.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3.2.1 การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

วิสัยทัศน์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล พันธกิจ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร คือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะทางเทคโนโลยี ดิจิทัล และสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรได้ระบุนโยบายของมาของกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการครูและบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำหรับให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐ โดยมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยจรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ 3) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีการดำเนินงานผ่าน 6 ยุทธศาสตร์ ดำเนินการผ่านกลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2.2 ผลการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการย้ายเข้า ย้ายออก และลาออกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2564) ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 จำนวนครูย้ายเข้า ย้ายออก ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2564

ที่	ปี พ.ศ.	จำนวนครูย้ายเข้า	จำนวนครูย้ายออก	รวม
1	2561	42	144	186
2	2562	13	168	181
3	2563	26	158	184
4	2564	58	150	208

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวนครูย้ายเข้า ย้ายออก และลาออก ในปี พ.ศ.2561 – 2564 จำนวน 759 คน จำแนกเป็นจำนวนครูย้ายเข้า 139 คน จำนวนครูย้ายออก 620 คน ซึ่งปี พ.ศ. ที่มีจำนวนครูย้ายเข้า ย้ายออกมากที่สุด ได้แก่ พ.ศ. 2564 จำนวน 208 คน รองลงมา ได้แก่ พ.ศ. 2561 จำนวน 186 คน พ.ศ.2563 จำนวน 184 คน และพ.ศ. 2562 จำนวน 181 คน ตามลำดับ

ตำแหน่งว่างจากการย้ายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวน (ข้อมูล ณ วันที่ 27 พฤษภาคม 2565) ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 จำนวนตำแหน่งว่างจากการย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2564 – 2565

ที่	เดือน	ตำแหน่งว่าง	จังหวัด	รวม
1	มกราคม/2564	2	สุราษฎร์ธานี	2
2	มีนาคม/2564	4	สุราษฎร์ธานี	4
3	พฤษภาคม/2564	3	สุราษฎร์ธานี	3
4	ตุลาคม/2564	2	สุราษฎร์ธานี/ชุมพร	2
5	มีนาคม/2565	22	สุราษฎร์ธานี/ชุมพร	22
6	พฤษภาคม/2565	6	สุราษฎร์ธานี/ชุมพร	6

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวนตำแหน่งว่างจากการย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา ในปี พ.ศ.2564 – 2565 จำนวน 39 คน ซึ่งปี พ.ศ. ที่มีจำนวนตำแหน่งว่างจากการย้ายของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด ได้แก่ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 จำนวน 22 คน รองลงมา ได้แก่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 จำนวน 6 คน และ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 จำนวน 4 คน ตามลำดับ

ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผ่านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ได้แก่วิชาภาษาไทย โดยมีผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561-2563 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
ปีการศึกษา 2561 -2563 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

กลุ่ม สาระ	คะแนนเฉลี่ยรายวิชา ร้อยละ											
	ภาษาไทย			ภาษาอังกฤษ			คณิตศาสตร์			วิทยาศาสตร์		
	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
เขตพื้นที่	49.36	55.93	56.53	27.24	28.59	32.49	26.29	29.67	26.54	32.30	36.58	29.97

ผลการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ผ่านการพัฒนา
คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผล
การทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ได้แก่วิชาภาษาไทย โดยมีผลการทดสอบ
ระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-Net ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561-2563 ใน
ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
ปีการศึกษา 2561 -2563 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร

กลุ่ม สาระ	คะแนนเฉลี่ยรายวิชา ร้อยละ											
	ภาษาไทย			ภาษาอังกฤษ			คณิตศาสตร์			วิทยาศาสตร์		
	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563
เขตพื้นที่	49.41	47.78	42.21	26.28	29.51	27.23	23.08	29.71	23.71	28.72	30.15	26.68

กล่าวโดยสรุป ผลการพัฒนาคคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เปรียบเทียบผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้น
พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2563 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าระดับเขตพื้นที่
การศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละในปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2 รายวิชา
คือ วิชาคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นต่อเนื่องจำนวน 2 รายวิชา คือ
วิชาภาษาไทย และวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบ ปีการศึกษา 2561-
2563 ระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละลดลง 1 รายวิชา คือวิชาภาษาไทย และมีคะแนนเฉลี่ย

ร้อยละในปีการศึกษา 2563 ต่ำกว่า ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3 ราย วิชาได้แก่วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์

3.3 นโยบายการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2564) ดังนี้

1. โครงการพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์
 2. โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ
 3. โครงการการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ว21/2560
 4. โครงการพัฒนาครูผู้ร่วมนิเทศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 5. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 6. โครงการพัฒนาสมรรถนะลูกจ้าง
 7. โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
 8. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
 9. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
- กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่มีอาชีพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปิยธิดา จันทร์กลม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบรองลงมา คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน รองลงมา คือ ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้สึกพึงพาได้ของโรงเรียน ลักษณะโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านขนาดองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกระจายอำนาจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรตามความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความผูกพันต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

เรื่องอุไร โตประภากร (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันองค์กรของครู ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร โดยรวมและราย

ข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความภาคภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลางด้านการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกว่หน้าที่ในตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญกับโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น มีความภูมิใจและยินดีที่จะกล่าวกับผู้อื่นว่าท่านคือครูคนหนึ่งของโรงเรียนนี้จะทำงานกับโรงเรียนนี้ จนเกษียณอายุ และคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับการที่ ท่านอุทิศตนให้กับงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สัณหวัช วิชิตนนทการ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้าน ความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี

สุชาพร ประเสริฐชาติ, สุรัตน์ ไชยชมพู และธนวิน ทองแพง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1.ปัจจัยลักษณะงานของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายได้ ได้แก่ ด้านอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และด้านงานมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากด้าน ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 3.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางลบระดับต่ำ ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวกในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน และปัจจัย

ประสบการณ์ในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร

สุพิชฌาย์ ลีมีตระกูลไทย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรตามคือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สุภาพร นิมนวล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาครมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย ตามลำดับ ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76.7

อนงค์ศิริ โรจนโสตรม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ปัจจัยบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรของครู คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบรรยากาศแบบค่านึงผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติและด้านวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการได้รับความสำเร็จและด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก จากที่กล่าวมาทั้ง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูนี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ถึงมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีปัจจัยเดียวหรือใช้เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไม่ได้ แต่ต้องอาศัยหลายๆปัจจัยประกอบเข้าด้วยกันส่งเสริม และเกื้อหนุนกันและกัน จนสามารถสร้างเป็นความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรส่งผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Jameel, Mahmood and Jwmaa (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านความยุติธรรมกับทุกคนในองค์กร DJ ด้านกระบวนการยุติธรรม PJ และด้านความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ U มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์สูงต่อ ความผูกพัน ด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์หลักการพื้นฐานขององค์กร ด้านความผูกพันต่อเนื้องที่จะอยู่กับองค์กรและ ด้านความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษา อย่างไรก็ตามด้านกระบวนการยุติธรรม และ ด้านความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ มีผลการทำนายในเชิงบวกต่อครูระดับมัธยมศึกษา

Nehemiah, Allida and Elizabeth (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐ Trans-Nzoia West Sub-County ประเทศเคนยา ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อกับครู และผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องสนับสนุนครูด้วยวิธีการต่างๆเช่น การเยียวยา การอบรม และรางวัลกับความผูกพันของครูสูง

Seabron (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูระดับมัธยมศึกษาต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แท้จริงด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันทางความรู้สึกและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานมากที่สุด

เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านศีลธรรมจรรยาบรรณของผู้นำส่งผลต่อความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ด้านการตระหนักรู้ในตนเองส่งผลต่อความผูกพันอย่างต่อเนื่องที่จะอยู่กับองค์กร ยกเว้นด้านความโปร่งใสที่ส่งผลในทางลบ

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูประกอบด้วย ความยุติธรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แท้จริง วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เอื้อกับครู และผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องสนับสนุนครูด้วยวิธีการต่างๆ ปัจจัยเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์สูงต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร

กล่าวได้ว่าจากการศึกษารวบรวมที่เกี่ยวข้อ เพื่อศึกษาปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 7 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร 3) ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าบุคลากร 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 5) ปัจจัยด้านผลตอบแทน 6) ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ 7) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558), จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560), จุไรวรรณ บินดุเหล็ก (2562), ปิยธิดา จันทร์กลม (2559), ผาสุก สุมาลย์กุล (2560), เรืองอุไร โตประภากร (2561), ศุภวรรณ ช่อผกา (2558), สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561), สุภาพร นิมนวล (2562), สันหวัช วิชิตนนทการ (2561), อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561), Abdeljalil and Agil (2014), Bersin (2015) Hewitt Associates (2009), International Survey Research (2011 อ้างถึงใน นครिया อาลีตีมัน, 2558, น. 30), Mowday, Porter and Steers (1982), Olurotimi and Abdulrauf (2015), Rivai (2017), Smith (1969), Steers and Porter (1983), TD tai and Hieu (2021) และ Wanjala and Matula (2018)) และได้กำหนดความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 3) ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 4) ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน จิระวัฒน์ ต้นสกุล ((2558), จันทร์จิรา ท่วมยง (2562), อธิพันธ์ ยายอด (2557), Allen, Meyer and Smith (1993), Ayala (2018), Buchanan (1974), Dunham, Grube and Castaneda (1994), Greenberg and Baron (1996), Kanter (1968, pp. 499-517), p. 46), Netro (2020), Porter and Lawler (1987), Steers (1977), Steers and Porter (1983), Spector (2000, p. 217), และ TD tai and Hieu (2021))

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 66 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,806 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ชีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวนสถานศึกษา (โรง)	ครู (คน)	ครู (คน)
เล็ก	30	418	51
กลาง	21	900	109
ใหญ่	10	823	100
ใหญ่พิเศษ	5	665	81
รวม	66	2,806	341

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนคือ (ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒិการศึกษา สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะแบบเป็นแบบตรวจสอบรายการ(checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1967)

โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วยด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1967)

โดยกำหนดเกณฑ์ในคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับร่าง รวมทั้งนำมาปรับปรุงขอคำถามให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับบริบทของของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำมาปรับปรุง และแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.4 จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ในประเด็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของกระทงคำถามกับตัวแปรที่มุ่งศึกษาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective: IOC) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.80 – 1.00 (วรรณี แกมเกตุ, 2555, น.221) โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขแล้วมาจัดพิมพ์และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 ด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 ด้านผลตอบแทนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำไปใช้จริง

2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามใหม่มีความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับจริงแล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ผู้วิจัยจึงได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ จากนั้นนำ QR code และ URL ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างโดยแนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายกำหนดเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์

3.4 เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ได้จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ตามลำดับต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ และร้อยละจากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best and Kahn (1986, pp.181-182) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ปัจจัยคัดสรรมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ปัจจัยคัดสรรมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ปัจจัยคัดสรรมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ปัจจัยคัดสรรมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ปัจจัยคัดสรรมีความเกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ Best and Kahn (1986, pp.181-182) ใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 – 5.00	ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	ความผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 อ้างถึงใน สุภัญญา พูลกลี, 2557, น. 92)

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81- 1.00	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.61- 0.80	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.41- 0.60	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.21- 0.40	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20	หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

4.5 วิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ภูมิลำเนา และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=341)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	113	33.14
หญิง	228	66.86
รวม	341	100.00
อายุ (เศษของปีเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)		
ระหว่าง 21 - 30 ปี	109	31.96
ระหว่าง 31 - 40 ปี	106	31.09
ระหว่าง 41 - 50 ปี	58	17.01
51 ปี ขึ้นไป	68	19.94
รวม	341	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	242	70.97
ปริญญาโท	99	29.03
รวม	341	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	157	46.04
สมรส (มีบุตร)	148	43.40
สมรส (ยังไม่มีบุตร)	30	8.80
หย่าร้าง	6	1.76
รวม	341	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน (เศษของปีเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	164	48.09
ระหว่าง 5-10 ปี	76	22.29
ระหว่าง 11-15 ปี	29	8.50
มากกว่า 20 ปี	72	21.12
รวม	341	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิภาค		
ในเขตพื้นที่	199	58.36
นอกเขตพื้นที่	142	41.64
รวม	341	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	51	14.96
ขนาดกลาง (121-600 คน)	109	31.96
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	100	29.33
ขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)	81	23.75
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 66.86 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.96 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97 มีสถานภาพโสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 46.04 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.09 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 58.36 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง (121-600 คน) จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.96

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี
ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมปรากฏ ดังตารางที่ 4.2 ถึง 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ

องค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรในภาพรวม

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.55	0.52	มากที่สุด
2.	ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร	4.49	0.54	มาก
3.	ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร	4.65	0.48	มากที่สุด
4.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.59	0.50	มากที่สุด
5.	ด้านผลตอบแทน	4.32	0.58	มาก
6.	ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	4.41	0.57	มาก
7.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.43	0.48	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.49	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49$, $SD=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ($M = 4.65$, $SD=0.48$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($M = 4.59$, $SD=0.50$) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

($M = 4.55, SD=0.52$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร ($M = 4.49, SD=0.54$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($M = 4.43, SD=0.48$) ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ($M = 4.41, SD=0.57$) และด้านผลตอบแทน ($M = 4.32, SD=0.58$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 ถึง 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

($n = 341$)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.60	มาก
2.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู	4.57	0.60	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ที่ดี	4.57	0.60	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.62	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.52	0.67	มาก
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์	4.60	0.59	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.55	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.55, SD=0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ ($M = 4.60, SD=0.59$) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ที่ดี ($M = 4.57, SD=0.60$) และผู้บริหารมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.57, SD=0.62$)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($M = 4.52, SD=0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.49, SD=0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.56	0.60	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างอย่างชัดเจน	4.55	0.61	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม	4.38	0.69	มาก
4.	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของงานที่มอบหมายอย่างชัดเจน	4.47	0.63	มาก
5.	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.48	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.49, SD=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($M = 4.56, SD=0.60$) และผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างอย่างชัดเจน ($M = 4.55, SD=0.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($M = 4.48, SD=0.67$) ผู้บริหารชี้แจงให้ครูได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของงานที่มอบหมายอย่างชัดเจน ($M = 4.47, SD=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม ($M = 4.38, SD=0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.71	0.49	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.62	0.60	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ	4.68	0.53	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน	4.56	0.63	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	4.68	0.55	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.65	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65, SD=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($M = 4.71, SD=0.49$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ ($M = 4.68, SD=0.53$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ($M = 4.68, SD=0.55$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($M = 4.62, SD=0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน ($M = 4.56, SD=0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ
องค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดและปฏิบัติตามค่านิยม ของสถานศึกษาร่วมกัน	4.53	0.57	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.58	0.61	มากที่สุด
3.	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามคุณธรรม และจริยธรรมที่ดี	4.64	0.54	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารและครูกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	4.66	0.56	มากที่สุด
5.	ผู้บริหารและครูถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.53	0.63	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.59	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านวัฒนธรรม
องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.59, SD=0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารและครูกำหนดแนวปฏิบัติ
ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($M = 4.66, SD=0.56$) ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามคุณธรรม และจริยธรรม
ที่ดี ($M = 4.64, SD=0.54$) ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($M = 4.58,$
 $SD=0.61$) ผู้บริหารและครูมีการกำหนดและปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน ($M = 4.53,$
 $SD=0.57$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ผู้บริหารและครู
ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันแก่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง ($M = 4.53,$
 $SD=0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านผลตอบแทน

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้แก่ครูด้วยความเหมาะสม	4.28	0.72	มาก
2.	สถานศึกษาจัดให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูอย่างเหมาะสม	4.39	0.70	มาก
3.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.41	0.62	มาก
4.	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.06	0.85	มาก
5.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการพิจารณาให้ครูได้ลาหยุดตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม	4.50	0.64	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.32	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32, SD=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการพิจารณาให้ครูได้ลาหยุดตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม ($M = 4.50, SD=0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($M = 4.41, SD=0.62$) สถานศึกษาจัดให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูอย่างเหมาะสม ($M = 4.39, SD=0.70$) สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้แก่ครูด้วยความเหมาะสม ($M = 4.28, SD=0.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($M = 4.06, SD=0.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	สถานศึกษาจัดห้องทำงานให้แก่ครูซึ่งมีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	4.43	0.68	มาก
2.	สถานศึกษาจัดสภาพห้องเรียน และห้องปฏิบัติการที่มี ความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู	4.42	0.63	มาก
3.	สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และปลอดภัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู	4.43	0.65	มาก
4.	สถานศึกษาจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู	4.36	0.64	มาก
5.	สถานศึกษาจัดให้มีระบบการดูแลบำรุงรักษาและปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู	4.43	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย		4.41	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.41, SD=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีระบบการดูแลบำรุงรักษาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู ($M=4.43, SD=0.63$) สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และปลอดภัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ($M=4.43, SD=0.65$) และสถานศึกษาจัดห้องทำงานให้แก่ครูซึ่งมีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ($M = 4.43, SD=0.68$) สถานศึกษาจัดสภาพห้องเรียน และห้องปฏิบัติการที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู ($M = 4.42, SD=0.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู ($M = 4.36, SD=0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุธาษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.63	มาก
2.	การได้รับการยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.63	มาก
3.	การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของสถานศึกษา	4.37	0.60	มาก
4.	การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้กระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.62	0.52	มากที่สุด
5.	การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสถานศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.43	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุธาษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.43, SD=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้กระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($M = 4.62, SD=0.52$) และการมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสถานศึกษา ($M = 4.56, SD=0.53$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของสถานศึกษา ($M = 4.37, SD=0.60$) การได้รับการยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.37, SD=0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($M = 4.29, SD=0.63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ปรากฏดังตารางที่ 4.10-4.14

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวม

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.64	0.45	มากที่สุด
2.	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.69	0.44	มากที่สุด
3.	ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	4.61	0.48	มากที่สุด
4.	ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.76	0.38	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.67	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.67, SD=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($M=4.76, SD=0.38$) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($M=4.69, SD=0.44$) ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ($M=4.64, SD=0.45$) และระดับที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ($M=4.61, SD=0.48$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11 – 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการยอมรับใน
เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	การเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของ สถานศึกษา	4.62	0.51	มากที่สุด
2.	การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.70	0.51	มากที่สุด
3.	การพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด
4.	การยอมรับและภูมิใจกับผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาที่ผ่านมา	4.61	0.54	มากที่สุด
5.	การเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.55	0.53	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.64	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.64$, $SD=0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน
ระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์
ของสถานศึกษา ($M=4.71$, $SD=0.49$) การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของ
สถานศึกษา ($M=4.70$, $SD=0.51$) การเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของ
สถานศึกษา ($M=4.62$, $SD=0.51$) การยอมรับและภูมิใจกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา
($M=4.61$, $SD=0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การเชื่อมั่นใน
เป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ($M=4.55$, $SD=0.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความ
จงรักภักดีต่อองค์กร

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	การมีความเชื่อถือและความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการ บริหารงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษาแห่งนี้	4.56	0.56	มากที่สุด
2.	การมีความรักต่อสถานศึกษาแห่งนี้	4.74	0.49	มากที่สุด
3.	การมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา แห่งนี้	4.74	0.47	มากที่สุด
4.	การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้	4.73	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.69	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($M=4.69$, $SD=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียง
ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้
($M=4.74$, $SD=0.47$) การมีความรักต่อสถานศึกษาแห่งนี้ ($M=4.74$, $SD=0.49$) การรู้สึกว่าตนเองเป็น
ส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ ($M=4.73$, $SD=0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ใน
ระดับมาก ได้แก่ การมีความเชื่อถือและความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการบริหารงาน และประสิทธิผล
ของสถานศึกษาแห่งนี้ ($M=4.56$, $SD=0.56$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความต้องการ
เป็นสมาชิกขององค์กร

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	การต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนา สถานศึกษาแห่งนี้	4.65	0.50	มากที่สุด
2.	การต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษานี้ตลอดไปโดย ไม่คิดลาออกหรือย้ายไปสถานศึกษาอื่น	4.37	0.86	มาก
3.	การมีความมุ่งมั่น แน่วแน่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	4.73	0.48	มากที่สุด
4.	การยินดีและพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่	4.70	0.51	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.61	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.61, SD=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับจาก
มากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การมีความมุ่งมั่น แน่วแน่ในการทำงาน
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($M=4.73, SD=0.48$) การยินดีและพร้อมที่จะสนับสนุนการ
ทำงานของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ($M=4.70, SD=0.51$) การต้องการที่จะเป็นส่วน
หนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ ($M=4.65, SD=0.50$) และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน
กลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษานี้ตลอดไปโดยไม่คิด
ลาออกหรือย้ายไปสถานศึกษาอื่น ($M=4.37, SD=0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการเต็มใจใน
การปฏิบัติงาน

(n = 341)

ข้อที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ
1.	การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ทั้งกำลังกาย และกำลังความคิด เพื่อให้การทำงานลุล่วงด้วยดี	4.78	0.45	มากที่สุด
2.	การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	4.72	0.47	มากที่สุด
3.	การไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก แม้จะเผชิญปัญหาและ อุปสรรคอุปสรรคในการทำงาน	4.72	0.47	มากที่สุด
4.	การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.80	0.41	มากที่สุด
5.	การเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อพัฒนางาน ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย	4.77	0.44	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.76	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด ($M=4.76$, $SD=0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียง
ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
($M=4.80$, $SD=0.41$) การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ทั้งกำลังกาย และกำลังความคิดเพื่อให้การทำงาน
ลุล่วงด้วยดี ($M=4.78$, $SD=0.45$) การเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อพัฒนางานของ
สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ($M=4.77$, $SD=0.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และการไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
แม้จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคอุปสรรคในการทำงาน ($M=4.72$, $SD=0.47$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
ต่อองค์การของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
ของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's
Product Correlation Coefficient) แสดงดังตารางที่ 4.15 โดยมีรายละเอียดดังนี้

X_1	หมายถึง	ปัจจัยที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	หมายถึง	ปัจจัยที่ 2 ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ
X_3	หมายถึง	ปัจจัยที่ 3 ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
X_4	หมายถึง	ปัจจัยที่ 4 ด้านวัฒนธรรมองค์การ
X_5	หมายถึง	ปัจจัยที่ 5 ด้านผลตอบแทน
X_6	หมายถึง	ปัจจัยที่ 6 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
X_7	หมายถึง	ปัจจัยที่ 7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
$X_{รวม}$	หมายถึง	ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครู
Y_1	หมายถึง	ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
Y_2	หมายถึง	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ
Y_3	หมายถึง	ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ
Y_4	หมายถึง	ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน
$Y_{รวม}$	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

(n = 341)

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y _{รวม})
(X ₁)	.550**	.569**	.599**	.528**	.633**
(X ₂)	.661**	.587**	.645**	.579**	.696**
(X ₃)	.544**	.540**	.574**	.539**	.618**
(X ₄)	.631**	.617**	.656**	.577**	.699**
(X ₅)	.530**	.465**	.530**	.430**	.552**
(X ₆)	.496**	.471**	.510**	.330**	.514**
(X ₇)	.569**	.553**	.564**	.491**	.614**
(X _{รวม})	.680**	.648**	.696**	.590**	.738**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับค่อนข้างสูง ($r=.738$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง (r อยู่ระหว่าง .514 - .699) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ($r=.699$) ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร (X_2) ($r=.696$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ($r=.633$) ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร (X_3) ($r=.618$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) ($r=.614$) ด้านผลตอบแทน (X_5) ($r=.552$) และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X_6) ($r=.514$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

5.1 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์

การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรย่อยที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

X_1	ปัจจัยที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	ปัจจัยที่ 2 ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ
X_3	ปัจจัยที่ 3 ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
X_4	ปัจจัยที่ 4 ด้านวัฒนธรรมองค์การ
X_5	ปัจจัยที่ 5 ด้านผลตอบแทน
X_6	ปัจจัยที่ 6 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน
X_7	ปัจจัยที่ 7 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
Y_{total}	ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ
R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
Adjusted R^2	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย
Std.error	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ES.b	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ
β	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
Y_1'	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบของปัจจัยอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา
Z_1	สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยอิสระที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 4.16 ถึง 4.17

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

ตัวแปรทำนาย	R	R^2	Adjusted R^2	Std.error	F	p-values
X_4	.699 ^a	.489	.487	.278	324.203 ^{**}	.000
$X_4 X_7$.745 ^b	.554	.552	.260	210.321 ^{**}	.000
$X_4 X_7 X_2$.769 ^c	.591	.587	.250	162.341 ^{**}	.000
$X_4 X_7 X_2 X_5$.772 ^d	.596	.592	.248	124.129 ^{**}	.000
$X_4 X_7 X_2 X_5 X_6$.776 ^e	.603	.597	.247	101.738 ^{**}	.000

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4)

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4), ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7)

c. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4), ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7), ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร (X_2)

d. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4), ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7), ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร (X_2), ปัจจัยด้านผลตอบแทน (X_5)

e. Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4), ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7), ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร (X_2), ปัจจัยด้านผลตอบแทน (X_5), ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X_6)

**p < .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวทำนายปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .699 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจในการทำนาย (Adjusted R^2) เท่ากับ .487 แสดงว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 48.7

เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .745 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .552 แสดงว่า X_4 และ X_7 ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 55.20

เมื่อเพิ่มตัวทำนาย คือ ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร (X_2) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .769 ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรือ

อำนาจการทำนาย (Adjusted R²) เพิ่มขึ้นเป็น .587 แสดงว่า X₄ X₇ และ X₂ ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 58.70

เมื่อเพิ่มตัวทำนาย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทน (X₅) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .772 ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R²) เพิ่มขึ้นเป็น .592 แสดงว่า X₄ X₇ X₂ และ X₅ ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 59.20

เมื่อเพิ่มตัวทำนาย คือ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X₆) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .776 ช่วยทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R²) เพิ่มขึ้นเป็น .597 แสดงว่า X₄ X₇ X₂ X₅ และ X₆ ร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 59.70

ทั้งนี้ ได้พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) และปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร (X₃) ถูกตัดออกจากสมการการทำนาย แสดงว่า ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) และการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร (X₃) จะสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนดิบ (B) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β) ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์สมการถดถอย (ES.b) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p-values
	B	Std.error	β		
X ₄	.244	.046	.312	5.303	.000
X ₇	.232	.037	.288	6.345	.000
X ₂	.261	.045	.361	5.866	.000
X ₅	-.127	.042	-.189	-3.001	.003
X ₆	.082	.035	.119	2.347	.019
a (Constant)	.154	.144	-	10.726	.000

R = .776 Std.error = .247 F = 101.738
R² = .603 Adjusted R² = .597 a = .154

**p < .01

จากตารางที่ 4.17 ในการสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่กำหนด โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .244 และ .312 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .232 และ .288 ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .261 และ .361 ปัจจัยด้านผลตอบแทน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.127 และ -.189 และปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .082 และ .119 ตามลำดับ

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .776 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจการทำนาย (Adjusted R^2) เท่ากับ .603 และทั้ง 5 ปัจจัย สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำตัวแปรปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา มาสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y_1' = .154 + .244(X_4) + .232(X_7) + .261(X_2) - .127(X_5) + .082(X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_1 = .312 (X_4) + .288(X_7) + .361(X_2) - .189(X_5) + .119(X_6)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

1.2.2 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 66 โรงเรียนรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,806 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 341 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และมีความเที่ยง ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์กร ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับ นับถือมีความเที่ยงเท่ากับ .91 .93 .92 .87 .87 .93 และ .95 ตามลำดับและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษามีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัดในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ จากนั้นนำ QR code และ URL ของแบบสอบถามส่งให้กลุ่มตัวอย่างโดยแนบหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูล โดยกำหนดระยะเวลาในการตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ โดยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ภูมิภาค ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปัจจุบัน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ 2) ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 4) การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และ 5) ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และด้านผลตอบแทน โดยสรุปแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

1) **ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2) **ด้านวัฒนธรรมองค์การ** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและครูกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารและครูมีการกำหนดและปฏิบัติตามค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน และผู้บริหารและครูถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันแก่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

3) **ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี 4 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู และผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ที่ดี และผู้บริหารมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ

จากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

4) *ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ* พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างอย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนอีก 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารชี้แจงให้ครูได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของงานที่มอบหมายอย่างชัดเจน และผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

5) *ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ* พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้กระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา และการมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสถานศึกษา ส่วนอีก 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของสถานศึกษา การได้รับการยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

6) *ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน* พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษาจัดให้มีระบบการดูแลบำรุงรักษาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและปลอดภัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาจัดห้องทำงานให้แก่ครูซึ่งมีความสะดวกสบาย ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สถานศึกษาจัดสภาพห้องเรียนและห้องปฏิบัติการที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู และสถานศึกษาจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ

7) *ด้านผลตอบแทน* พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามี 1 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการพิจารณาให้ครูได้ลาหยุดตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม ส่วนอีก 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สถานศึกษาจัดให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูอย่าง

เหมาะสม สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้แก่ครูด้วยความเหมาะสม และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) **ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังความคิดเพื่อให้งานลุล่วงด้วยดี การเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และการไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากแม้จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคอุปสรรคในการทำงาน ตามลำดับ

2) **ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ การมีความรักต่อสถานศึกษาแห่งนี้ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้ และการมีความเชื่อถือและความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการบริหารงานและประสิทธิผลของสถานศึกษาแห่งนี้ ตามลำดับ

3) **ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา การเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา การยอมรับและภูมิใจกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา และการเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ตามลำดับ

4) **ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การยินดีและพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ การต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้ และการต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษานี้ตลอดไป โดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปสถานศึกษาอื่น ตามลำดับ

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_4) ($r=.699$) ด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ (X_2) ($r=.696$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ($r=.633$) ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร (X_3) ($r=.618$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_7) ($r=.614$) ด้านผลตอบแทน (X_5) ($r=.552$) และด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X_6) ($r=.514$)

1.4.4 ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือมีปัจจัย 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_4) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .312 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (X_7) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .288 ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ (X_2) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .361 ปัจจัยด้านผลตอบแทน (X_5) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ -.189 และปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน (X_6) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ .119 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .776 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) เท่ากับ .603 และทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าวร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 59.7

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีนโยบายพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการอบรมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน

วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปียังคงมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในสถานศึกษาเดิม แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีครูที่มีความประสงค์จะย้ายสถานที่ทำงานออกนอกเขตพื้นที่ที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 ถึง 2564 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี และมีสถานภาพโสด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 21) ที่กล่าวว่า ความต้องการทางร่างกายที่มนุษย์ทุกคนต้องการทำงานหรืออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อม และยิ่งสอดคล้องกับความต้องการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 35) ที่กล่าวว่า ความชื่นชอบต่อผลลัพธ์หรือรางวัล เรียกว่า คุณค่า (value) ระดับความชื่นชอบที่บุคคลมีต่อผลลัพธ์ที่จะได้รับในอนาคต เช่น คนทำงานเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนตำแหน่งจะมีคุณค่าสูงสำหรับคนๆ นั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร นิมนวล (2562) พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และอนงค์ศิริโรจน์โสคม (2561) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ความเกี่ยวข้องกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ซึ่งนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่ม โดยมีระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมีนโยบายในการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการอบรมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์ โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้วิทยาการคำนวณ เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 21) ที่กล่าวว่า

มนุษย์ทุกคนต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ต้องการการดูแล ต้องการการยอมรับนับถือเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 35) ที่กล่าวว่า รางวัลความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ การได้เลื่อนตำแหน่งจะมีคุณค่าสูงสำหรับคนๆ นั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) พบว่า การฝึกอบรมและสนับสนุนในระหว่างการทำงาน (Training and support on the job) เอื้อให้ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้เลื่อนหรือเปลี่ยนไปทำสิ่งที่ถนัด รวมทั้งงานวิจัยของ สันหวัช วิชิตนนทการ (2561) พบว่า การที่องค์กรมีแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการอบรม การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) พบว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนดูแลบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก และเอื้อต่อการจัดกิจกรรมดำเนินงานใช้วิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากมีครูจำนวนหนึ่งที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตพื้นที่ทำให้ต้องมีค่าครองชีพเพิ่มมากกว่าครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ ดังนั้นครูจึงมีความต้องการที่จะให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 21) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1968 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 31) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีต้องจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาสุก สุมาลย์กุล (2560) พบว่า การทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องมีความยืดหยุ่น และไม่เครียดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้เกียรติและเห็นคุณค่าของกันและกันโดยคำนึงถึงความต้องการของครู รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hewitt Associates (2009) พบว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรทั้งผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขผู้บริหารให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่ดี โดยผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างแรงจูงใจให้ครูไม่ว่าจะโดยทางคำพูดการสื่อสาร การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์รวมทั้งนโยบายการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสําราษฎร์ธานี ชุมพร ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการกำหนดกลยุทธ์พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมยุคใหม่ และเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะดิจิทัล และมีความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่มีมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ซึ่งอยู่ในวัยกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งชื่นชอบกับนโยบายด้านการบริหารจัดการด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมยุคใหม่ รวมทั้งครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ และมีสถานภาพโสด ทำให้ไม่มีภาระครอบครัวที่จะต้องดูแล ส่งผลให้การปฏิบัติงานการดำเนินงานต่างๆทำได้เต็มที่ และเต็มเวลาพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันของ Allen, Meyer and Smith (1993) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกผูกพันต้องการคงอยู่กับองค์กร เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เช่นเดียวกับ Steers and Porter (1983) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแน่วแน่ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาพร ประเสริฐชาติและคณะ (2563) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับองค์ศิริ โรจนโสดม (2561) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสําราษฎร์ธานี ชุมพรเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.2.1 ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในกลุ่ม โดยมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากครูปฏิบัติงานอย่างทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ กำลังความคิด ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก เต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา อีกทั้งมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัย

ทำงานมีความกระตือรือร้น มีความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้การปฏิบัติงานสะดวกราบรื่น รวมทั้งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และรายการที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz and Wehrich (1988, p. 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 31) ที่กล่าวถึงปัจจัยเกื้อหนุนว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร นิ่มนวล (2562) ที่พบว่า ความผูกพันในองค์การของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seabron (2020) ที่พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แท้จริงด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลต่อความผูกพันทางความรู้สึกและความผูกพันเชิงบรรทัดฐานมากที่สุด

2.2.2 ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่ม โดยมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูในสถานศึกษามีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอยู่ในระหว่างการเรียนรู้และทำความเข้าใจลักษณะงานในสถานศึกษา ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานจำเป็นจะต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้ความสามารถของครูกลุ่มนี้ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของแต่ละคนทำให้ไม่มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีบทบาทและไม่มีความสำคัญในสถานศึกษาประกอบกับ ในสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีระบบพี่สอนน้องหรือระบบครูพี่เลี้ยงที่มีหน้าที่ในการแนะนำให้กำลังใจสอนงานทำให้ครูบรรจุใหม่มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ขาดที่พึ่ง ขาดความอบอุ่น รวมทั้งครูและบุคลากรกลุ่มนี้ยังอยู่ในวัยที่มีความต้องการในการแสวงหาโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 21) ที่กล่าวถึงความต้องการทางสังคมว่า เป็นความต้องการความรัก ความรู้สึกต้องการมีสัมพันธภาพกับเพื่อน กับสามี ภรรยาและบุตร ถ้าหากไม่ได้รับจะรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างว่าเหว สอดคล้องกับงานวิจัยของเรื่องอุไร โตประภากร (2561) พบว่า ด้านความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก รวมทั้งงานวิจัยของสุภาพร นิ่มนวล (2562) พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับมาก

2.3 จากสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์สูงสุดแต่ยังอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากมีครูที่มีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลเหล่านี้ทำงานด้วยกันเป็นระยะเวลานานมีความเข้าใจระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานและเข้าใจเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการยอมรับระเบียบแบบแผนของสถานศึกษาเป็นอย่างดี นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่ยังมีการส่งเสริมให้จัดโครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกิจกรรมย่อยที่สำคัญคือกิจกรรมที่สอนน้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พี่ถ่ายทอดแนวคิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานความเป็นอยู่ทั้งในและนอกสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีระเบียบแบบแผนค่านิยมที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างเปิดเผยจริงใจก็จะสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประยงค์ เนาวบุตร (2562) และ Cook and Lafferty (1989) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบที่บุคคลในองค์การยึดถือและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผยจริงใจ สอดคล้องกับเรื่องอุไร โทประภากร (2561) และอนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงถึงสูงกับความผูกพันของครู

2.4 จากสมมติฐานที่กล่าวว่าปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยตัวทำนายที่สำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน โดยทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 59.7 จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ผู้บริหารและครูกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารและครูมีการกำหนดและปฏิบัติตนตามค่านิยมของสถานศึกษา ร่วมกัน จะเห็นได้ว่าแต่ละรายการจะมีผู้บริหารเข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งสัมพันธ์กับปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Cameron and Quinn (1999) กล่าว

ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีปฏิบัติ และมีความสอดคล้องกับบุคลากรในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรอูไร โตะประกาก (2561) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก รวมทั้งงานวิจัยของอนงค์ศิริ โจรจนโสคม (2561) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการโยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่งบ่อยครั้ง โดยในปี พ.ศ.2564 มีตำแหน่งว่างจากการย้าย 4 ครั้ง 11 ตำแหน่ง และในปี พ.ศ. 2565 มีตำแหน่งว่างจากการย้าย 2 ครั้ง 28 ตำแหน่ง รวมย้าย 6 ครั้ง 39 ตำแหน่ง จากผลดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ทั้ง 2 ปัจจัยไม่ได้เป็นปัจจัยทำนายที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์การของครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย วิสัยทัศน์ และการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เมื่อมีการย้ายบ่อยครั้งทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพนโยบายขาดความต่อเนื่องครูไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow (1970 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 21) ที่กล่าวถึงความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงว่ามนุษย์ต้องการความมั่นคงในการทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องมีเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน และทฤษฎี Herzberg (1968 อ้างถึงใน นรา สมประสงค์, 2562, น. 31) ที่กล่าวว่านโยบายขององค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2558) พบว่า พฤติกรรมและกระบวนการของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่อย่างถูกต้องในการจูงใจ กระตุ้น ชี้แนะ ผลักดัน อำนาจการให้บุคคลอื่นเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของHewitt Associates (2009) พบว่า สิ่งที่จะได้เรียนรู้พัฒนาตนเองและเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดซึ่งควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า มีปัจจัย 5 ด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการมอบ

อำนาจตามโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทน ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ในประเด็นผู้บริหารและครูถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันแก่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ร่วมกับบุคลากรรุ่นใหม่ในการถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2) สถานศึกษาควรจัดให้มีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้บริหารและครูเพื่อถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันแก่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ ในประเด็นผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรเห็นความสำคัญและเร่งพัฒนาศักยภาพผู้บริหารเพื่อมอบหมายงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสม

2) สถานศึกษาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลศึกษาเรียนรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดีในการมอบหมายภาระงาน

3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในประเด็นการได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรเห็นความสำคัญและเร่งดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานของครู

2) สถานศึกษาควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยครูในทุกๆด้าน

3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ในประเด็นสถานศึกษาจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้าง หรือปรับปรุงซ่อมแซมเป็นประจำต่อเนื่องทุกปีงบประมาณ

2) สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการของครู และจัดทำโครงการในการ จัดหาระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู

3.1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน ในประเด็นสถานศึกษาจัดให้มี กิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรเห็น ความสำคัญและสนับสนุนให้มีกิจกรรมหรือโครงการพิเศษต่างๆที่เกิตรายได้แก่ครูในสถานศึกษาเพื่อ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู

2) สถานศึกษาควรสนับสนุนและจัดหากิจกรรมหรือโครงการพิเศษต่างๆที่ เกิตรายได้แก่ครูในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู

3.1.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในประเด็นผู้บริหาร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรเห็น ความสำคัญและเร่งดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูให้ ปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) สถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้เกิดความศรัทธากับ บุคลากรในสถานศึกษา และพัฒนาตนเองในการโน้มน้าวใจให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.7 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ในประเด็นผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดในกลุ่มแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ควรเห็น ความสำคัญและสนับสนุนให้มีกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของผู้บริหารเพื่อ จะได้นำไปใช้ในการจัดกิจกรรมให้กับครูในสถานศึกษา

2) สถานศึกษาควรสนับสนุนและจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูใน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกสถานที่

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของครูในสถานศึกษา

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาโดย
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

3.2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา
โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในสถานศึกษา

3.2.5 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของ
บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, หาดใหญ่.
- กิตติกันต์ นิลรัตน์. (2563). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย จำกัด). (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- จันทร์จิรา ท้วมยัง. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิรภา อินจันทร์สุข และ ทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ทางสังคมศาสตร์, 11(1), 22-32.
- จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2558). การพัฒนาโมเดลการวัดและโมเดลสมการเชิงโครงสร้างพหุระดับความผูกพันของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จุไรวรรณ บินดุหลีม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เจริญจิตร เสวตวานิชกุล, จริญญา ปานเจริญ และ เอกพงศ์ กิตติสาร. (2561). การสร้างความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย. วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 8(2), 28-42.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง, อีรวัส ธาดาตันติโชค, พนม จองเฉลิมชัย, พิษญาภา ยืนยาว และวรรณีย์ สุจิตร์จุล. (2564). การพัฒนารูปแบบกลไกและระบบการคัดกรองผู้ประกอบการวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. *วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์*, 1(2), 13-26.
- ธารินี ทองลิ้ม. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม ภาคตะวันตก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นศรียา อาลีตีมัน. (2558). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความทุ่มเทในงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นพดล ฤทธิโสม. (2558). *กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นรา สมประสงค์. (2562). หน่วยที่ 8 การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 6-10* (น. 8-2 –8-90). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). *แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์การ*. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 13(2), 493-504.
- ประยงค์ เนาวบุตร. (2562). หน่วยที่ 3 ทฤษฎีองค์การ พฤติกรรมองค์การ และการพัฒนาองค์การ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. (น.3-2 –3-81). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปารวี วินทะไชย์. (2564). การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(4), 69-81.

- ปิยธิดา จันทร์กลม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ผาสุก สุมาลย์กุล. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครู และนักเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ม.ป.ป.). เหตุปัจจัยในปัจจุสมุปบาท และกรรม. Watnyanaves.
https://www.watnyanaves.net/uploads/File/books/pdf/the_causes_and_factors_in_patijjasamuppabaht_and_kharma.pdf.
- พสุธิดา ตันตราจิดน และ ชีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมุ่งสู่องค์การแห่ง การเรียนรู้. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 9(1), 932-948.
- ยงยุทธ ไชยชนะ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เรืองอุไร โตประภากร. (2561). ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรินทร์ดา เสือจอย. (2564). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลิขบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วิไลพร ทรหด. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สกล บุญสิน. (2560). ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการจ่ายค่าตอบแทน. *Journal of Management Walailak University*, 5(2), 12-29.

- สัณหจุฑา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สัณหวิช วิชิตนนทการ. (2561). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. (2564). รายงานผลการบริหารและ พัฒนาศูนย์วิทยากรบุคคล (2561-2564). สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร.
- _____. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565. สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC Professional learning Community “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่ สถานศึกษา. สำนักพัฒนาครู และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2565). การศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา. onab. <https://www.onab.go.th/th/content/category/detail/id/82/iid/4119>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานประจำปี 2559 สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา : การบูรณาการสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ. พริกหวาน กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). บทบัญญัติด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. Parliament. <https://library.parliament.go.th/sites/default/files/assets/files/works/academic%20office/radio%20scripts/pdf/2561-06/NALT-radioscript-rr2561-jun5.pdf>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สุราษฎร์ธานี.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุชาพร ประเสริฐชาติ, สุรัตน์ ไชยชมพู และ ธนวิน ทองแพง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 9(2), 333-348.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัญญาชน.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2437-2449.
- สุภาพร นิ่มนวล. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2562). หน่วยที่ 4 ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5*. (น.4-2 –4-84). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 4(1), 32-46.
- อิทธินันท์ ยายอด. (2557). รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อุมกร จีระชัยมงคล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการร้านอาหารริมน้ำ ของผู้บริโภคในจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารบัณฑิตศึกษา สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 9(20), 239-259.
- Abdeljalil M. A., & Agil, S. (2014). Factors that influence affective commitment to teaching in Libya. *Journal of Business and Management*, 16(3), 37-46.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational commitment: Evidence of career stage effect. *Journal of Business Research*, 26(1), 49 - 61.

- Allen, N. J., Meyer, J. P., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.
- Ayala, E. M. V. (2018). *Examining the relationship between the emotional intelligence of principals as perceived by teachers and teachers' organizational commitment* (Publication No. 10810193) [Doctoral dissertation, Lake University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organizations*. Allyn and Bacon.
- Bersin, J. (2015). Becoming irresistible: A new model for employee engagement. *Deloitte Review, 16*, 148-161.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1986). *Research in education*. (5th ed.). Prentice-Hall.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 533 – 546.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. Reading. Addison-Wesley.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth Human Synergistics.
- Daff, R. L. (1999). *Leadership theory and practice*. The Dryden Press.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience*. (4th ed.). Thomson.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management*. Prentice – Hall.
- DuBrin, J. A. (1984). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Houghton Mifflin.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology, 79*(3), 379-380.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus : Maximizing productivity through motivations performance and commitment*. Macmillan.
- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin, 62*(6), 361-382.

- Greenberg, R., & Baron, G. (1996). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (4th ed.). Allyn and Bacon.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). *The organizational climate of school*. University of Chicago.
- Hewitt Associates. (2009). *Hewitt point of view: Engagement and culture; engaging talent in TurbulentTimes. This is how*. Employment-Studies.
https://www.aon.com/attachments/thought-leadership/hewitt_pov_engagement_and_culture.pdf
- Hofstede, G. (1980). Motivation leadership, and organization: Do american theories apply aboard?. *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.
- Jameel, AS., Yazen N. M., & Swran, J. J. (2018). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2(1), 1-6.
- Kanter, M. R. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*. 33(4), 499-517.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Essentials of management* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. In *Reading in Fishbein Attitude Theory and Measurement*. Wiley & Son.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School.
- Locke, EA. & Latham, G. P. (1968). *Goal setting: A motivational technique that works!*. Eaglewood Cliffs. Prentice-Hall.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. (8th ed.). McGraw – Hill.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2011). *Compensation* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization*. Prentice - Hall.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

- Nehemiah, K. B., Allida V. B., & Elizabeth, M. R. (2020). Factors Influencing professional commitment of public secondary school teachers in Trans-Nzoia West Sub-County, Kenya. *East African Journal of Education and Social Sciences*, 1(2), 65-73.
- Netro, T. (2020). Does principals' transformational leadership predict teachers' commitment and perceptions of school climate? (Publication No. 28157584) [Doctoral dissertation, Lake University.]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Olurotimi, O. J., Asad, K. W. & Abdulrauf, A. (2015). Motivational factors and teachers commitment in public secondary schools in Mbale Municipality. *Journal of Educational Practice*, 6(15), 117-122.
- Owens, R. G. (1998). *Organizational behavior in educational leadership and school Reform* (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Peel, M. (1992). *Career development and planning*. McGraw-Hill.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1987). *Managerial attitudes and performance*. Irwin.
- Putti, J. M., Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Essentials of management: An Asian perspective*. Mc Graw-Hill.
- Rivai, H. A. (2017). *Factors Influencing organizational commitment: Case in Senior High School Teachers West Sumatera-Indonesia*. [Unpublished doctoral Dissertation]. Andalas University.
- Robbins, S. P. (1994). *Management*. (6th ed.). Prentice-Hall.
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (2000). *Management: Skill and application*. (9th ed.). McGraw-Hill.
- Seabron, D. G. (2020). *Authentic leadership and factors affecting organizational commitment among professionals* (Publication No. 27957136) [Doctoral dissertation, Lake University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Sirota, D., Mischkind, L. A., & Meltzer, M. I. (2005). *The enthusiastic employee*. Wharton School Publishing.

- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Spector, P. E. (2000). *Industries and organizational psychology research and practice (2nd ed.)*. John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. (3rd ed.). McGraw - Hill.
- Stone, F. M., & Sachs, R. T. (1995). *The high-value manager developing the core competencies your organization demands*. Amacom.
- Szilagyi, A. D., & Wallace, M. J. (1980). *Organizational behavior and performance*. Goodyear Publishing.
- Tagiuri, R., & Litwin, G. (1968). *Organization climate: Exploration of a concept*. Harvard University Press.
- TD tai., Harwindar, S., & VM, H. (2021). Factors affecting lecturers' commitment to their university – A study in Ho Chi Minh city, Vietnam. *Research on Humanities and Social Sciences*, 16(10), 32-39.
- Tracy, D. (1992). *10 Step to empowerment: A common-sense guide to managing people*. William Morrow and Company.
- Wanjala, G., & Matula, P. D. (2018). Institutional factors influencing teachers' job commitment in public primary school in Mwatate sub-county, KENYA. *International Journal of Education and Research*, 6(4), 1-18.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organization*. (4th ed.) Prentice Hall.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



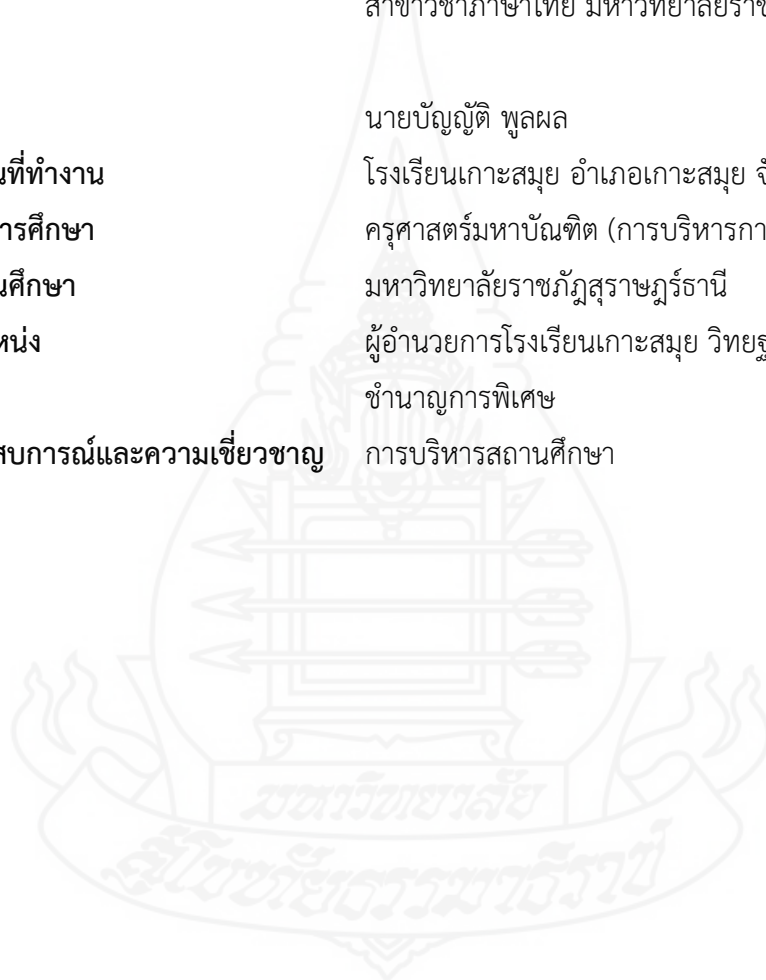
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

1. ชื่อ ดร.อมรรัตน์ โสธำรัตน์
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ
 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ การบริหารการศึกษา นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษา
2. ชื่อ ดร.สกวรัตน์ จรุงนันทกาล
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
 วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การทดสอบและวัดผลการศึกษา)
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิเคราะห์สถิติขั้นสูง วิทยาการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน เรื่องการพัฒนาผู้นิเทศด้านการสร้างข้อสอบอิงมาตรฐาน
3. ชื่อ นางสาวกัลยากร บุญนำ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนองค์การบริหารส่วน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2 (บ้านดอนเกลี้ยง)
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา)
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ การวิจัยทางการศึกษา

4. ชื่อ นายสุวิทย์ นवलสังข์ทอง
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านทุ่งหล่อ อำเภออ่อนพิบูลย์
 จังหวัดนครศรีธรรมราช
 วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาไทย)
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ
 ตำแหน่ง ครูภาษาไทย โรงเรียนบ้านทุ่งหล่อ
 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ อดีตอาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตร์บัณฑิต
 สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
5. ชื่อ นายบัญญัติ พูลผล
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะสมุย วิทยฐานะ ผู้อำนวยการ
 ชำนาญการพิเศษ
 ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ การบริหารสถานศึกษา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย





ที่ อว.0602.16 (บ) / 98

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อมรรัตน์ ไสธรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 98

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.สกวรัตน์ จรุงนันทกาล
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 98

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณกัลยากร บุญนำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 98

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุวิทย์ นवलสังข์ทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรวัจน์ สารวัติน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นिरินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 98

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณบัญญัติ พูลผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรินาถ แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 117

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะสมุย

ด้วยนายวรวัจน์ สารดิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูของโรงเรียนเกาะสมุย จำนวน 30 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาจัดประสบการณ์ และการจัดการเรียนการสอนตามปกติของครู โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๘ เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารณวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารณวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 121

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรัจณ์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 121

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าชนะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาสาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารณวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 12๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๘ เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาขุนวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวุจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมบ้านท่าเนียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารณวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๖ เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาดิษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารณวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนควนสุบรรณวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวัจน์ สารทวีล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศิริรัฐวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวิภาวดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าอุแทพิทยาศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารณวิไล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรมนท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวัจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัชชประภาวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวรวิจน์ สารถวิล นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาคำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-893-1617

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ภูมิภาค และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีการปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวน ต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปวิจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการด้านบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม



นายวรรณ สารถิล

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ (เศษของปีเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส มีบุตร

สมรส ยังไม่มีบุตร

หย่าร้าง

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน (เศษของปีเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

ต่ำกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

6. ภูมิลำเนา

ในเขตพื้นที่

นอกเขตพื้นที่

7. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 499 คนลงมา)

ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 500- 999 คน)

ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,000- 2,499 คน)

ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยคัดสรร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู					
3	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ที่ดี					
4	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์					
ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร						
7	ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
8	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างอย่างชัดเจน					
9	ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม					

ข้อ ที่	ปัจจัยคัดสรร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน ที่มอบหมายอย่างชัดเจน					
11	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร						
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน กิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ					
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ ครูในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการ เลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น					
ด้านวัฒนธรรมองค์การ						
17	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดและปฏิบัติตนตามค่านิยม ของสถานศึกษาร่วมกัน					
18	ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
19	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามคุณธรรม และจริยธรรมที่ดี					
20	ผู้บริหารและครูกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน					
21	ผู้บริหารและครูถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง					
ด้านผลตอบแทน						
22	สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้แก่ครูด้วยความเหมาะสม					
23	สถานศึกษาจัดให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูอย่างเหมาะสม					

ข้อ ที่	ปัจจัยคัดสรร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
25	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
26	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการพิจารณาให้ครูได้ลาหยุดตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม					
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน						
27	สถานศึกษาจัดห้องทำงานให้แก่ครูซึ่งมีความสะดวกสบายปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ					
28	สถานศึกษาจัดสภาพห้องเรียน และห้องปฏิบัติการที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู					
29	สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และปลอดภัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของครู					
30	สถานศึกษาจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู					
31	สถานศึกษาจัดให้มีระบบการดูแลบำรุงรักษาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
32	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
33	ท่านได้รับการยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
34	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของสถานศึกษา					
35	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้กระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
36	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สุราษฎร์ธานี ชุมพร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับของความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
37.	ท่านเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา					
38.	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา					
39.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา					
40.	ท่านยอมรับและภูมิใจกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา					
41.	ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา					
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร						
42.	ท่านมีความเชื่อถือและความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการบริหารงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษาแห่งนี้					
43.	ท่านมีความรักต่อสถานศึกษาแห่งนี้					
44.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
45.	ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้					
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร						
46.	ท่านต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้					
47.	ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษานี้ตลอดไป					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับของความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	โดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปสถานศึกษาอื่น					
48	ท่านมีความมุ่งมั่น แน่วแน่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
49	ท่านยินดีและพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่					
ด้านการเต็มใจในการปฏิบัติงาน						
50	ท่านปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ทั้งกำลังกาย และกำลังความคิดเพื่อให้การทำงานลุล่วงด้วยดี					
51	ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น					
52	ท่านไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก แม้จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคอุปสรรค ในการทำงาน					
53	ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
54	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย					

ขอบคุณในความอนุเคราะห์
วรวัจน์ สารถวิล



ภาคผนวก ง
ตารางสรุปค่า IOC



การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม

โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ข้อ	ปัจจัยคัดสรร	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	($\sum X$)		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจให้ครูปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งตามโครงสร้างอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมอบหมายงานให้แก่ครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยคัดสรร	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	($\sum x$)		
10	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของงานที่มอบหมายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดและปฏิบัติตามตามค่านิยมของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารและครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามคุณธรรม และ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยคัดสรร	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	($\sum x$)		
	จริยธรรมที่ดี								
20	ผู้บริหารและครูกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารและครูถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันแก่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษาจัดสวัสดิการให้แก่ครูด้วยความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษาจัดให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาให้ครูได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมหรือโครงการพิเศษเพื่อเสริมรายได้ให้แก่ครูเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการพิจารณาให้ครูได้ลาหยุดตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
27	สถานศึกษาจัดห้องทำงานให้แก่ครูซึ่งมีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	สถานศึกษาจัดสภาพห้องเรียน และห้องปฏิบัติการที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	สถานศึกษาจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และปลอดภัยที่สนับสนุนการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยคัดสรร	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	($\sum x$)		
	ปฏิบัติงานของครู								
30	สถานศึกษาจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	สถานศึกษาจัดให้มีระบบการดูแลบำรุงรักษาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	ท่านได้รับการยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	ท่านมีความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้กระทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	ท่านมีความรู้สึกรักภูมิใจที่ได้ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5	(Σ X)		
37	ท่านเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	ท่านยอมรับและภูมิใจกับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ผ่านมา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	ท่านเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	ท่านมีความเชื่อถือและความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการบริหารงาน และประสิทธิผลของสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	ท่านมีความรักต่อสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	ท่านต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	ท่านต้องการที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษานี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปสถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	ท่านมีความมุ่งมั่น แน่วแน่ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	ท่านยินดีและพร้อมที่จะสนับสนุนการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ความสอดคล้อง					รวม (Σ X)	ค่า IOC	สรุป ผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5			
	ทำงานของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มที่								
50	ท่านปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ทั้งกำลังกาย และกำลังความคิดเพื่อให้การทำงานลุล่วง ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51	ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	ท่านไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก แม้จะ เผชิญปัญหาและอุปสรรคอุปสรรคในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	ท่านมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54	ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้บรรลุ เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม



ค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

1. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.911	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	22.3000	6.838	.767	.814	.888
a2	22.2000	7.062	.767	.604	.885
a3	21.8000	8.786	.655	.628	.902
a4	22.1667	7.868	.708	.656	.892
a5	22.0000	7.448	.884	.916	.867
a6	21.8667	8.189	.736	.791	.890

2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านการมอบอำนาจตามโครงสร้างองค์การ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.931	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	17.2667	7.099	.796	.798	.917
b2	17.1000	7.679	.810	.822	.915
b3	17.2333	7.357	.829	.727	.910
b4	17.2000	6.510	.875	.829	.902
b5	16.9333	7.444	.778	.747	.919

3. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.916	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	18.1667	4.971	.714	.687	.911
c2	18.2667	4.961	.615	.522	.932
c3	18.1667	4.351	.904	.844	.872
c4	18.2333	4.392	.870	.805	.879
c5	18.2333	4.461	.838	.769	.886

4. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านวัฒนธรรมองค์การ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.871	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	18.1333	4.257	.765	.824	.833
d2	17.8667	5.499	.689	.700	.850
d3	17.8000	6.234	.404	.631	.903
d4	17.9667	4.654	.855	.845	.805
d5	18.1000	4.576	.828	.796	.811

5. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านผลตอบแทน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.873	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	16.6667	6.230	.797	.720	.818
e2	16.3667	6.861	.790	.633	.822
e3	16.3333	6.989	.799	.701	.821
e4	16.8333	6.351	.688	.552	.853
e5	16.2000	8.786	.467	.371	.891

6. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.935	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
f1	16.2667	6.754	.898	.856	.903
f2	16.2333	7.771	.933	.887	.895
f3	16.1000	8.507	.738	.589	.930
f4	16.1667	9.247	.732	.562	.934
f5	16.1667	7.385	.857	.751	.908

7. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรด้านการยอมรับนับถือ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.947	.948	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
g1	17.9667	4.792	.762	.657	.951
g2	17.8667	4.464	.879	.803	.930
g3	17.8000	4.648	.894	.816	.928
g4	17.8000	4.717	.860	.758	.934
g5	17.7667	4.668	.886	.843	.929

8. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.944	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
h1	77.9000	47.955	.786	.	.919
h2	77.7667	49.840	.670	.	.922
h3	77.8000	49.890	.641	.	.922
h4	78.0667	48.064	.779	.	.919
h5	78.0000	48.069	.628	.	.922

Item-Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	78.0667	46.478	.622	.	.923
i2	77.7667	49.082	.791	.	.920
i3	77.8000	48.717	.824	.	.919
i4	77.8333	48.971	.666	.	.921
j1	77.8667	48.464	.829	.	.919
j2	78.6667	44.437	.483	.	.940
j3	77.9333	46.823	.770	.	.918
j4	77.8000	48.303	.771	.	.919
k1	77.7000	50.769	.573	.	.924
k2	77.7333	50.892	.525	.	.925
k3	77.7667	50.530	.561	.	.924
k4	77.7333	50.202	.541	.	.924
k5	77.7333	50.754	.547	.	.924



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายวรวัจน์ สารถวิล
วัน เดือน ปีเกิด	22 สิงหาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ วิชาเอกวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ.2554
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	ครู คศ.1

