

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา  
จังหวัดระยอง



นางสาววิไลวรรณ อนันตะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Organizational Engagement of Teachers in Banchangkarnchanakul  
Wittaya School, Rayong Province



An Independent Study 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

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุล วิทยา จังหวัดระยอง
ชื่อและนามสกุล	นางสาววิไลวรรณ อนันต์๊ะ
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา  
จังหวัดระยอง

ผู้ศึกษา นางสาววิไลวรรณ อนันต๊ะ รหัสนักศึกษา 2642300269

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ ปีการศึกษา 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง และ 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำนวน 82 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการเสียสละทุ่มเทอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า (2.1) ครูที่มีเพศ และภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ (2.2) ครูที่มีอายุแตกต่างกันและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร มัชยมศึกษา

Independent Study title: “Organizational Engagement of Teachers in Banchangkarnchanakul Wittaya School, Rayong Province ”

Author: “Miss. WILAIWUN ANUNTA”; ID: “2642300269”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Dr. Manaphan Charnsilp; Academic year: 2023

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study the organizational engagement level of teachers in Banchangkarnchanakul Wittaya School in Rayong Province; and 2) to compare organizational engagement level of teachers in Banchangkarnchanakul Wittaya School as classified by gender, domicile, age, and work experience.

The research sample consisted of 82 teachers in Banchangkarnchanakul Wittaya School obtained by simple random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan Sample Size Table. The employed research tool was a questionnaire on organizational engagement, with reliability coefficient of .97. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that 1) the overall organizational engagement of the teachers in Banchangkarnchanakul Wittaya School was rated at the high level; as for the specific aspects of organizational engagement, it was found that the aspect of sacrifice and dedication was rated at the highest level; while the aspect of being a part of the organization and the aspect of acceptance of the goals and valued of the organization were rated at the high level; and 2) comparison results of organizational engagement levels of the teachers at Banchangkarnchanakul Wittaya School as classified by gender, domicile, age, and work experience showed that (2.1) the teachers with different genders and domiciles did not significantly differ in their organizational engagement levels; and (2.2) the teachers with different ages and work experiences differed significantly in their organizational engagement levels at the .05 level of statistical significance.

**Keywords :** Organizational engagement, Secondary education

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.มนพันธ์ ชาญศิลป์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา และรองศาสตราจารย์ ดร.เก็จนก เอื้อวงศ์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้นักศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีคุณภาพมากขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม ดร.ภัทรเทพ บุตรไสย รองผู้อำนวยการโรงเรียนพานทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีมปรัชญ์ คณินพศุตย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และคณะครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยาทุกท่าน ที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา



นางสาววิไลวรรณ อนันต์ตะ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	8
บริบทของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง .....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉาง กาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง .....	51
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉาง กาญจนกุลวิทยา .....	57

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	65
สรุปการวิจัย .....	65
อภิปรายผล .....	69
ข้อเสนอแนะ .....	74
บรรณานุกรม .....	75
ภาคผนวก .....	82
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	83
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	88
ค ผลการวิเคราะห์ค่า IOC .....	93
ง ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม .....	97
ประวัติผู้ศึกษา .....	101





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา .....	35
ตารางที่ 2.2 วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา .....	36
ตารางที่ 2.3 วิทยฐานะของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา .....	36
ตารางที่ 2.4 รางวัลที่ได้รับของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา .....	37
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน .....	50
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ในภาพรวม .....	52
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการเสียสละ ทุ่มเท .....	53
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการดำรงอยู่ ในองค์กร .....	54
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม .....	56
ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ .....	57
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามภูมิลำเนา .....	58
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามอายุ .....	58
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ .....	59
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเสียสละทุ่มเท โดยจำแนกตามอายุ .....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	61
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉาง กาญจนกุลวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	62
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเสียสละทุ่มเท จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน .....	63
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน .....	63
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน .....	64



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	23



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บรรลุความสำเร็จ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบันได้นั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีความสามารถ และมีทักษะการบริหารแล้ว ผู้บริหารจะต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักและทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารต้องสามารถทำให้ความต้องการของบุคลากรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วย สิ่งสำคัญและควรตระหนักเสมอคือ องค์กรจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีพื้นฐานมาจากการที่บุคลากร มีความผูกพันกับองค์กร (จุฑาทิพย์ หอยนกกง, 2556) คนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ องค์กรได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือการธำรงรักษาให้ บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อ องค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนใน รูปแบบอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกใน องค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีและจะรู้สึกไม่ยากไปจากองค์กร และ สร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล, 2560) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงความทุ่มเทและความพยายามของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย บุคลากรขององค์กรใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานกว่า บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็เป็น สาเหตุให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ทั้งนี้นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มี คุณภาพเพื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมี

คุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลที่ว่าความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร สามารถนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ Steer (1997) ได้ให้นิยามของคำว่าความผูกพันในองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึที่บุคลากรแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กร เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและหัวหน้า พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกสภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงาน เพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

โรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยมีครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอบรมนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี และมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป เป็นองค์กรที่จะต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งครูในโรงเรียนคือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ดังนั้นครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครูจะมีความจงรักภักดีและมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ตั้งใจทุ่มเททำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงาน ไม่สนใจหรือเสาะหาการทำงานในโรงเรียนอื่น ทำงานที่มากเกินไปกว่าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน สร้างผลผลิต เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Carbonara, 2013) และความผูกพันต่อองค์กรของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูง และโรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน (Hatton, 1997) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siti Fairuz Hamid et al. (2013) ได้ทำการศึกษาความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาและการเพิ่มขีดความสามารถทางจิตวิทยาในเขตเมืองกลัง มาเลเซีย พบว่า ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นสิ่งสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียน และส่งผลโดยตรงไปถึงผลการเรียนของนักเรียน เมื่อบุคลากรมีอำนาจก็จะแสดงความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น และยังสามารถมีอิทธิพลต่อการทำงานในเชิงบวก ทำให้การแสดงผลถึงความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจุบันมีข้าราชการครู จำนวน

103 คน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียนในการดูแลนักเรียนและขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการศึกษารายงานการดำเนินงานด้านบุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า ในระหว่างปีการศึกษา 2563 - 2565 มีอัตราการโยกย้ายของครูเป็นจำนวนมาก และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยในปีการศึกษา 2563 มีครูย้ายโรงเรียน คิดเป็น 10% ของจำนวนครูทั้งหมด ปีการศึกษา 2564 มีครูย้ายโรงเรียน คิดเป็น 12% และในปีการศึกษา 2565 มีครูย้ายโรงเรียน คิดเป็น 15% ของจำนวนครูทั้งหมด (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา, 2565) แม้ว่าเมื่อตราใหม่เข้ามาแทนที่อัตราเดิมที่ย้ายออกไป จำนวนครูก็ยังไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนให้สมบูรณ์ ทำให้โรงเรียนต้องเผชิญกับผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น การสูญเสียกำลังคน ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน เกิดความล่าช้าในการพัฒนาโรงเรียนครูรับคาบสอนเพิ่มขึ้นแทนครูที่ย้ายไป อีกทั้งโรงเรียนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการฝึกฝนให้บุคลากรครูที่ย้ายมาใหม่หรือบรรจุใหม่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการย้ายโรงเรียนของครูจำนวนมากนั้นอาจเป็นเพราะว่าความผูกพันในองค์กรยังมีไม่มากพอ เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีความต้องการกลับไปดูแลครอบครัว หรือมีบ้านอยู่ห่างไกลจากโรงเรียน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ประกอบกับลักษณะของงานที่ยังขาดความท้าทายและประสบการณ์ใหม่ ๆ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) จึงทำให้ครูไม่ได้รับรักและต้องการอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน และในปีการศึกษา 2566 ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ตามหนังสือ ว18/2565 สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ โดยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ขอย้ายว่าต้องเป็นผู้ผ่านการเตรียมพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย และได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ก็จะสามารถย้ายโรงเรียนได้ตามสิทธิ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2565) ซึ่งแต่เดิมจะใช้ระยะเวลา 4 ปี จึงจะสามารถย้ายได้ ทั้งนี้จะส่งผลกระทบต่ออัตราการโยกย้ายของครูในจำนวนที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี จึงเห็นได้ว่าครูเป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนและการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง โดยหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสถานศึกษาให้ดำรงอยู่ภายในสถานศึกษาได้อย่างยาวนาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและพัฒนาประสิทธิผลให้เกิดกับสถานศึกษาต่อไป

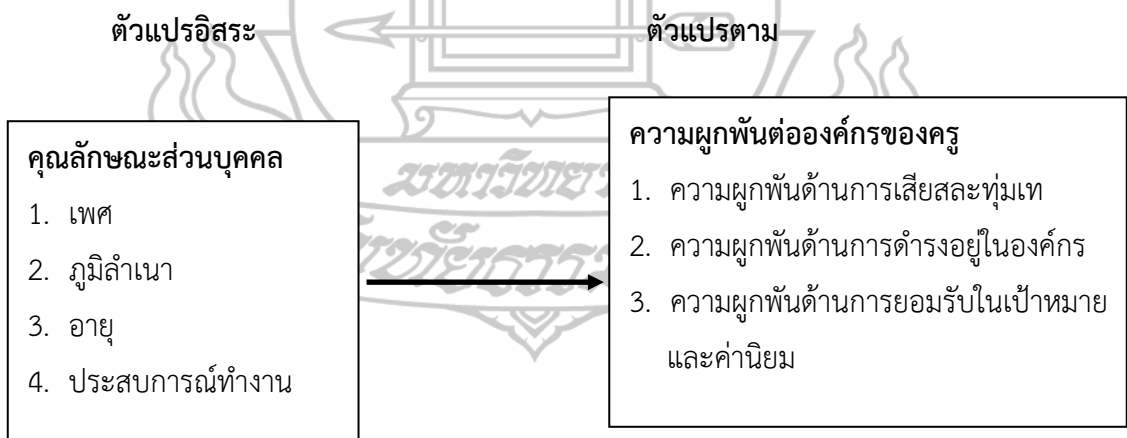
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง โดยสรุปแนวคิด ทฤษฎี และสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรจาก Buchanan (1974); Greenberg (1996); Irving, Coleman and Cooper (1997); Meyer and Allen (1997); O'Reilly (1981) และ Steers (1997) นำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท 2) ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ซึ่งสามารถเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Quantitative Research) มีขอบเขต ดังนี้

### 4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำนวน 103 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำนวน 82 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

### 4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล 4 ประเด็น ได้แก่ 1) เพศ 2) ภูมิลำเนา 3) อายุ และ 4) ประสบการณ์ทำงาน

4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท 2) ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

### 4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

### 4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาในช่วงเวลา 8 เดือน ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2566 - ตุลาคม 2566

## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างแนบแน่น โดยแสดงออกได้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

5.1.1 ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกว่ารักและผูกพันต่อโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในโรงเรียนและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับโรงเรียน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเอง มีความสอดคล้องกับโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้



งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ในระยะเวลาที่กำหนด และคำนึงถึงความสำเร็จที่เป็นผลดีในภาพรวม อันจะส่งผลให้โรงเรียนบรรลุถึงเป้าหมายได้

**5.1.2 ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนืองว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน มีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร หรือการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน แม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ ก็ไม่ย่อท้อ มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความตั้งใจแน่วแน่รักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และมีความเชื่อว่าความผูกพันต่อโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน จึงไม่อยากเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

**5.1.3 ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม** หมายถึง การที่ครูแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียน รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความศรัทธาต่อโรงเรียน มีความเข้าใจและความรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายและกระบวนการบริหารงาน และค่านิยมของโรงเรียน โดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน พยายามทำงานด้วยความสนใจ เอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียน รวมทั้งพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน และมีความเชื่อว่า เมื่อเป็นสมาชิกของโรงเรียนแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อโรงเรียน

**5.2 ภูมิลำเนา** หมายถึง ที่พำนักอยู่ของครูในสำเนาทะเบียนบ้าน โดยจำแนกเป็นในจังหวัดระยองและไม่ใช่ในจังหวัดระยอง

**5.3 อายุ** หมายถึง อายุของครูที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) อายุ 20 - 30 ปี 2) อายุ 31 - 40 ปี และ 3) อายุมากกว่า 40 ปี

**5.4 ประสบการณ์ทำงาน** หมายถึง ช่วงเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่สอนหรือทำงานในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) ประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี 2) ประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี และ 3) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

## 6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ให้กับครูภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

6.3 ครูสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีความสุขในการอยู่ร่วมกันต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.3 ประเภทและปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
2. บริบทของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการหลายคนทำการศึกษาวิจัยและให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกัน ดังต่อไปนี้

จิระพร จันทภาโส (2558) ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเต็มความสามารถ

จิรวรรณ พลไพโร (2559) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรโดยยอมรับนโยบายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

จันทรา อิ่มในบุญ (2559) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละ ยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากรับสมาชิกขององค์กรต่อไป

อนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือความพยายามในการอุทิศเวลาและสติปัญญา รวมถึงร่างกายของบุคลากร

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันและความรักที่แสดงออกผ่านความรู้สึก เป็นความผูกพันทางอารมณ์ ความคิด และการกระทำ

ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละมุ่งมั่น ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย

Buchanan (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติ ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้องค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคมโดยที่บุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Robbins (1994, 2005) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Baron and Greenberg (1995) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ระดับความผูกพันสูงมีความเกี่ยวข้องกับการยอมรับคุณค่าและเต็มใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Mowday et al. (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น

และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น และทำให้บุคลากรแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์

Jennifer and Gareth (1999) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมด ระดับความผูกพันเริ่มตั้งแต่ระดับต่ำสุดถึงสูงสุด และสมาชิกขององค์กรอาจมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนเองได้

Ashkanasy et al. (2000) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่หลากหลายทั้งการศึกษา ด้านสังคมจิตวิทยาและองค์กร การให้คำนิยามมีการเน้นคุณค่า บรรทัดฐาน ผลกระทบ และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นส่วนของวัฒนธรรมองค์กร

George and Jones (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกดีต่อองค์กรและไม่อยากออกจากองค์กรไป

Robinson et al. (2004) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความเชื่อและความภาคภูมิใจในองค์กรมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์กร

Charles (2006) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา แรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในงาน

Lockwood (2007) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

จากที่นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร สรุปโดยรวมได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละมุ่งมั่น รับผิดชอบในงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมายและรักษาไว้เพื่อสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีความต้องการย้ายหรือการลาออกจากองค์กรน้อยที่สุด ทั้งนี้สมาชิกจะมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็ยิ่งทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กร มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายคนกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

ฐิติมา พุฒประเสริฐ (2556) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามบุคลากรที่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีความผูกพันต่อสิ่งอื่น ๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัวหรือกีฬา บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร

2. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ความสัมพันธ์ต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากร ถือเป็นตัวทำนายการลาออก ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคลากรที่จะทำงานกับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร และนำไปสู่การสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ และมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามจะไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่บุคลากรนั้นขาดความสามารถหรือไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจน เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสิน เช่น การจูงใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ

4. งานบรรลุเป้าหมายองค์กร (Organizational Goal Attainment) บุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ จะมีความสัมพันธ์กับกำไรที่เพิ่มขึ้น การลาออกจากงานน้อยลง บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีมดีขึ้น และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้น

นิติพล ภูตะโชติ (2557) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องรับผิดชอบต่อการดูแลรักษาบุคลากรที่ตั้งใจทำงานให้กับองค์กร การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นตัวบ่งชี้ถึงการโยกย้าย การลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจในงาน



อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จความก้าวหน้าขององค์กร นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและความเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยมีผลการวิจัยระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติในการทำงานของบุคลากรภาคราชการ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิก องค์กรได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิก ในองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะ แง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้าง มีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมี ผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของ บุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมาก ต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการ ทำงานให้กับองค์กร และความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่ บุคคลมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนอย่างมาก

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรม การลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของบุคลากร แต่ ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาด งานอย่างจงใจกับปฏิกริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับการคงอยู่กับองค์กร และพบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

3. บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง จะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงาน ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า เพราะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร



4. บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูง จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

Fazzi (1994) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อบุคลากรเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

Arcaro (1995) มีความเห็นว่า การบริหารคุณภาพของโรงเรียนเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความผูกพันอย่างแรงกล้า การใช้ภาวะผู้นำและความเต็มใจในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ดี ถ้าคณะกรรมการและผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความผูกพัน กระบวนการเปลี่ยนแปลงคุณภาพก็จะเป็นการริเริ่ม นอกจากนั้นความผูกพันยังเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทั้งโรงเรียน โดยที่ตัวจักรอื่น ๆ ประกอบด้วยความเอาใจใส่ต่อนักเรียน ความรับผิดชอบร่วมกัน ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Jennifer and Gareth (1999) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กร ถ้าให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร จะทำให้ลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากบุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายคนได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญคือ สามารถเป็นตัวทำนายอัตราการขาดงาน การลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 1.3 ประเภทและปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร

การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้องค์กรได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่าง ๆ องค์กรจึงต้องสร้างสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรม จากการศึกษาประเภทและปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายคนกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

#### 1.3.1 ประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งนิยมนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่

แนวคิดที่ 1 ประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้ก็จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งอยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นต้น

แนวคิดที่ 2 ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ได้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นมาเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่า การลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้สูญเสียประโยชน์นั่นเอง

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปประเภทของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แนวคิดที่ 1 ประเภททัศนคติ (Attitudinal Type) ซึ่งถือว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และแนวคิดที่ 2 ประเภทพฤติกรรม (Behavioral Type) ได้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันขึ้นมาเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร

### 1.3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1997) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

(1) อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด ความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การจะเปลี่ยนงานก็ไม่แน่ใจว่าจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงจำกัดในเรื่องอายุการรับบุคลากรใหม่ โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิม

(2) ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงาน และมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

(3) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นเวลาที่บุคคลเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

(4) ระดับตำแหน่ง เป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

(1) ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่าภาวะเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือการยึดติดอยู่กับภาวะเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(2) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

(3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

(4) ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใด ก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

(1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุทำให้ไม่อยากทำงานและโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

(2) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันด้านสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม และทัศนคติพฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

(3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้วก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Eisenberger et al. (1986) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support Theory : OST) ที่มีความเชื่อว่า องค์กรจะสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึกนึกคิดความเชื่อต่าง ๆ ในสิ่งที่ติดต่อองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรและแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ และพาหนะในการเดินทางปฏิบัติงาน มีสวัสดิการและแรงจูงใจที่เป็นรางวัล ตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนา ยกระดับความสามารถของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วก็จะสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ซึ่งเรียกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทฤษฎีนี้ในช่วงต้นได้มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร แต่ในช่วงหลังจากนั้นได้ศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ มากขึ้นทั้งตัวแปรที่มาก่อน และตัวแปรที่เป็นผลโดยปัจจัยที่มาก่อน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่นับว่าเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ ความยุติธรรม ด้านผลลัพธ์ และความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้การสนับสนุนนั้น ทำให้เกิดผลในด้านความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ อันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

(1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมาก ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

(2) เพศ แม้ว่าจะงานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงาน ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

(3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน



(4) อายุ มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

(5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย

(6) เซวรณ์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซวรณ์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซวรณ์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีเซวรณ์ปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ทำงานเป็นประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทาย และไม่เหมาะสมกับความสามารถ

(7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ รายงานวิจัยหลายงาน พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

(8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพเนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

(9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้อง ดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

(10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

(11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2) ปัจจัยด้านงาน (Factors the job) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ

การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน ได้แก่

(1) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจงาน

(2) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย

(3) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานที่หน่วยงานมีขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กบุคลากรมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญกำลังใจในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(4) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ทำให้การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลานาน

(5) สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

(6) โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

(1) ความมั่นคงในงาน สรุปลจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า บุคคลมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Lifelong employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง บุคลากรของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงาน ถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของบุคลากร ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

(2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของบุคลากรจะเยียวยาโรคไม่พองานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

(3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ บุคลากรบางส่วนให้ความสนนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

(4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

(5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและยึดอัดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน



(6) สภาพการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์ และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพ การทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

(7) เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

(8) ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

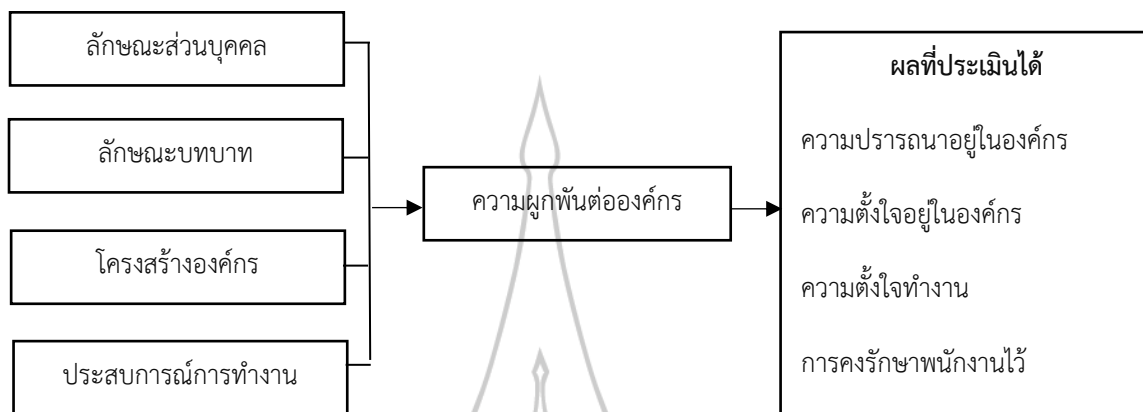
(9) การนิเทศงานสำหรับบุคลากร การนิเทศงานก็คือการชี้แนะนำในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร เจตคติของบุคลากรขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและบุคลากรจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

(10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่าบุคลากร มีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากองค์กร หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ บุคลากรมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

(11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคลากรที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

(12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความเข้าใจดีต่อกันทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกัน ว่ารายรับเป็น เรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับบุคลากรเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

Mowday et al. (1982) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4 ปัจจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Note. From "Employee organizational linkage" by Mowday, R.M., Porter, L.W., and Steers, R.M., 1982, *American Journal of Sociology*, 88(6), p.125

(<https://doi.org/10.1086/227821>). Copyright 1983 by The University of Chicago.

- 1) คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ
- 2) บทบาท (Role-relater characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
- 3) โครงสร้างขององค์กร (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กรการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
- 4) ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) ลักษณะหรือปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงานทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ และขนาดของหน่วยงาน 3) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

#### 1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายคนได้ให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้องค์กร สรุปได้ดังนี้

Steers (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทาง การปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร
2. มีความพร้อมทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ
3. มีความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Buchanan (1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1997) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคล

ปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคคลยังเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร เท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคคลรู้สึกว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปแบบของการจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันขององค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลเมื่อรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสม ที่จะทำเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Irving et al. (1997) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงาน ลักษณะขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของตัวบุคคล เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นการพิจารณาถึงผลที่ได้รับ หากต้องออกจากองค์กรไป และพิจารณาจากที่บุคคลได้ทำการลงทุนกับองค์กร พร้อมกับการรับรู้ว่าคุณค่าทางเลือกและโอกาสในการจ้างงาน

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์ คือ บรรทัดฐานทางสังคม เป็นผลมาจากการลงทุนขององค์กรต่อบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือ หรือประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคมในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

O'Reilly (1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่องาน ความจงรักภักดีและความเชื่อศรัทธาในค่านิยมขององค์กรโดยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะดังนี้

1. ด้านการยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร

2. ด้านการยึดถือตามเจตนารมณ์ขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ด้านการซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือการที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Greenberg (1996) ได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์และความรู้สึก คือ บุคคลปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กรเพราะเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และจุดยืนขององค์กร แต่หากวันใดที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร บุคลากรอาจสงสัยในค่านิยมของตนเองต่อองค์กร อาจเกิดคำถามว่าทำไมจึงยังต้องอยู่ต่อไป และหากไม่เชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้วก็อาจจะลาออกไปได้

2. ความผูกพันทางความต่อเนื่อง คือ บุคคลปรารถนาจะทำงานต่อไปในองค์กรเนื่องจากบุคคลมีความเชื่อว่าจะต้องสูญเสียอย่างมากหากต้องออกไป และผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน เพราะเข้าใจถึงการสูญเสียในสิ่งที่ได้ลงทุนต่อองค์กรมาในระยะเวลาอันยาวนาน เช่น ได้วางแผนหลังเกษียณไว้แล้ว ได้มีเพื่อนสนิทแล้ว และมีความผูกพันที่จะอยู่ต่อไปเพราะไม่เต็มใจที่จะเสี่ยงกับการสูญเสียเหล่านี้

3. ความผูกพันทางหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคม อาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องทำในการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะแรงกดดันจากคนรอบข้างบุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้สูง จะตระหนักถึงความคิดของบุคคลอื่นต่อการลาออก และเต็มใจที่จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นผิดหวัง หรือรู้สึกสงสารตนเองเกี่ยวกับการลาออกของเพื่อนร่วมงาน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านความเชื่อมั่น และค่านิยมขององค์กร (Confident and value) หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีความเชื่อมั่นในอาชีพการงานของตนเอง แต่การที่บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่นั้น ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อที่จะดึงบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมให้ได้ ในขณะที่ค่านิยมคือความเชื่อมั่นทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งที่ควรและไม่ควรทำ ซึ่งค่านิยมมักมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล ค่านิยมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน

2. ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ (Active manage and responsibility) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะต้องเกิดจากปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย ความเสมอภาคยุติธรรม การบรรลุผลสำเร็จ และความสนิทสนมไว้วางใจภายในองค์กร และความรับผิดชอบคือข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง



3. ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี (Maintenance of Member) หมายถึง บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือผลตอบแทนที่มากกว่า

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความศรัทธาและยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับกับจุดมุ่งหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจ ตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการปฏิเสธในการลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางอาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

อากัสสร กลางประพันธ์ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านการให้ความร่วมมือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครูยอมรับว่าแนวทางการบริหารของผู้บริหารเป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การให้ความยุติธรรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามคำสั่ง การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตั้งใจทำงาน ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ด้านความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดี เช่น การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี รวมทั้งความภูมิใจและความศรัทธาที่มีต่อองค์กร

ฐิติมา พุฒประเสริฐ (2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความเชื่อถือยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งสำคัญ

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ ซื่อตรงและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

เสาวนีย์ วงศ์อ้อย (2556) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับ Steer ไว้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดโอนย้าย ลาออกไปทำงานที่อื่น กล้าที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ และมีความสุขกับการทำงานในองค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น การทุ่มเทการทำงานทั้งในและนอกเวลา ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน ไม่ยอมหยุดจนกว่างานนั้นจะแล้วเสร็จ

3. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครูยอมรับ แนวทางการบริหารของผู้บริหารเป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สุภาพร ศรีนางแย้ม (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานว่าเป็นองค์กรที่ดีมีคุณภาพ ทำให้ครูเกิดการยอมรับและเห็นด้วยในเป้าหมาย ค่านิยมและกฎระเบียบที่องค์กรตั้งขึ้น

2. ด้านการทุ่มเทให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยอุทิศทั้งร่างกาย แรงใจ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อสร้างประโยชน์และความก้าวหน้าให้กับองค์กร

3. ด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน และเกิดความภาคภูมิใจ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไปโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

อภิชาติ อนันตภักดิ์ (2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันของครูที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรักความผูกพันต่อองค์กร เต็มใจ ตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ พร้อมทั้งอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสมองในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. ความผูกพันทางด้านความคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันของครูที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกัน แต่ได้รับผลตอบแทน สวัสดิการ หรือตำแหน่งที่สูงกว่า ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤติ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของครูแต่ละคนที่ยอมรับพฤติกรรมทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามค่านิยม วัฒนธรรม บรรทัดฐาน และกฎขององค์กรที่ตั้งไว้ เคารพในสิทธิที่สมาชิกได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

จันทรา อิมโนบุญ (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาว่าจะสามารถบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี บริหารด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในสถานศึกษา

2. ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาด้วยความ



เสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงของสถานศึกษา ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อสถานศึกษา แสดงออกโดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป คือความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

จากข้อความข้างต้น องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีหลากหลายมุมมองจากนักวิชาการ สามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ ด้านทัศนคติของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและรู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการทำงานมีความสอดคล้องกัน ทำให้ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่สังกัดอยู่ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ การที่บุคลากรมีการอุทิศตน โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ทั้งนี้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านจาก Buchanan (1974); Greenberg (1996); Irving, Coleman and Cooper (1997); Meyer and Allen (1997); O'Reilly (1981) และ Steers (1997) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และจัดกลุ่มตัวแปรทั้งหมด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท 2. ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และ 3. ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม โดยมีนักวิชาการให้ความหมายของความผูกพันแต่ละด้านดังนี้

#### **ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท**

Allen et al. (1990) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร

Buchanan (1974) กล่าวว่าความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท คือแสดงออกโดยการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Porter (1974) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท คือการที่คนมีพฤติกรรมทางบวก ช่วยเหลือองค์กร และทำประโยชน์ให้แก่องค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) กล่าวว่าความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท หมายถึง ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท การ

ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่และเมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นผลที่ดีในภาพรวม ส่งผลให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

สรยา มหากณานนท์ (2551) กล่าวว่าความผูกพันด้านด้านการเสียสละทุ่มเท คือ การใช้ความพยายาม ทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละกำลังกาย ความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) กล่าวว่าความผูกพันด้านด้านการเสียสละทุ่มเท หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจ ตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหากับองค์กร

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์ (2554) ได้กล่าวถึงความผูกพันด้านด้านการเสียสละทุ่มเท ซึ่งหมายถึง ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดได้ว่า ความผูกพันด้านด้านการเสียสละทุ่มเท หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกว่ารักและผูกพันต่อองค์กร มีภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด และคำนึงถึงความสำเร็จที่เป็นผลดีในภาพรวมอันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

#### **ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร**

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องจาก จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความผูกพันรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งองค์กร การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นนานเท่าใด เท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาอยู่ในองค์กร

สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2549) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการดำรงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

สรยา มหาภานนท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการดำรงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการดำรงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานองค์กรคนหนึ่งอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร หรือการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน แม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษก็ไม่ย่อท้อ มีความตั้งใจแน่วแน่รักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการดำรงอยู่ในองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงการปฏิเสธในการลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางอาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

สุภาพร กิตตินันท์ศิลป์ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการดำรงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความกังวลที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรหรือไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดได้ว่า ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กรหมายถึง การที่บุคคลแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องจาก จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร หรือการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน แม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ ก็ไม่ย่อท้อ มีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความตั้งใจแน่วแน่รักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และมีความเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกขององค์กร จึงไม่อยากเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

### ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมจากองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

Porter (1974) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง ทศนคติที่ดีในการทำงาน พยายามทำงานด้วยความสนใจเอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือการปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง ความเข้าใจและความรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมาย กระบวนการบริหาร และค่านิยมขององค์กร บุคลากรจะทำงานเพื่อให้สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

สรยา มหากษานนท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับกับจุดมุ่งหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ประสบความสำเร็จในการทำงานได้

สุภาพร กิตตินันตะศิลป์ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมทั้งพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดได้ว่า ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร

รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความศรัทธา ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน มีความเข้าใจและความรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมาย กระบวนการบริหารงาน และค่านิยมขององค์กร โดยเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กร ได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน พยายามทำงานด้วยความสนใจ เอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความเชื่อว่า เมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร แล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 2. บริบทของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 185 หมู่ 3 ตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง รหัสไปรษณีย์ 21130 โทรศัพท์ 0-3860-2333 โทรสาร 0-3888-2761 เป็นโรงเรียนสหศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดสอนระดับชั้นระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ 42 ไร่ 3 งาน 7.5 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลบ้านฉาง ตำบลพลา ตำบลสำนักท้อน **มีสีประจำโรงเรียน** คือ สีเหลืองดำ ซึ่งสีเหลือง หมายถึง ความสว่างไสวความเจริญรุ่งโรจน์ และสีดำ หมายถึง ความมั่นคงหนักแน่น **ปรัชญาโรงเรียน** คือ ปัญญา นรานัน รัตน (ปัญญาเป็นแก้วอันมีค่าของมนุษย์) **คำขวัญโรงเรียน** ได้แก่ เรียนดี กีฬาเด่น บำเพ็ญประโยชน์ และมีอัตลักษณ์ของโรงเรียน คือ การยิ้มไหว้ ให้ปัน ร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์

โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ได้รับอนุมัติจากกรมสามัญศึกษาให้เปิดโรงเรียน เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2518 โดยให้เปิดระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นประเภทสหศึกษา ขณะนั้นสถานที่ก่อสร้างโรงเรียนยังดำเนินการไม่เสร็จ จึงได้ขอใช้สถานที่ของโรงเรียนวัดบ้านฉาง จำนวน 1 ห้องเรียน เพื่อเป็นสถานที่เรียนไปก่อน ขณะเดียวกันหน่วยช่วยเหลือประชาชนจากสนามบินอู่ตะเภาได้ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการ ริเริ่มตั้งโรงเรียนสร้างอาคารขึ้น 1 หลัง และย้ายมาทำการสอน ณ สถานที่ปัจจุบัน เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2519 จากนั้นกรมสามัญศึกษาได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างอาคารเรียนให้กับโรงเรียนเพิ่มขึ้นเรื่อยมา

โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ปัจจุบันเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีห้องเรียนทั้งหมด 65 ห้อง เป็นโรงเรียนนำร่องที่เข้าร่วมโครงการพื้นที่นวัตกรรมจังหวัดระยอง มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 2,594 คน มีครูและบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 139 คน ได้ชื่อว่าเป็นโรงเรียนที่เข้มงวดกับ



นักเรียน ทั้งด้านวิชาการ ด้านความประพฤติ ด้านระเบียบวินัย และด้านความสะอาดมาทุกยุคทุกสมัย มุ่งพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ว่า “ภาษาดี เทคโนโลยีเด่น เน้นคุณธรรม นวัตกรรมก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อีกทั้งยังเป็นโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการสวนพฤกษศาสตร์ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งได้รับรางวัลระดับสูงสุด และได้รับรางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน เมื่อปี พ.ศ.2536 นำความภาคภูมิใจมาสู่โรงเรียน บ้านฉางกาญจนกุลวิทยาเป็นอย่างยิ่ง

## 2.2 ข้อมูลครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

ข้อมูลครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ประจำปีการศึกษา 2565 ประกอบไปด้วย จำนวนครูและบุคลากร วุฒิการศึกษาสูงสุด วิทยฐานะของครู และรางวัลที่ได้รับของครู มีรายละเอียดดังตารางที่ 2.1 - 2.4

ตารางที่ 2.1 จำนวนครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ข้าราชการครู			ตำแหน่ง	บุคลากรอื่น		
	ชาย	หญิง	รวม		ชาย	หญิง	รวม
ผู้บริหาร	1	4	5	ครูอัตราจ้าง	6	6	12
ภาษาไทย	2	8	10	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
คณิตศาสตร์	2	13	15	ลูกจ้างชั่วคราว	4	7	11
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	17	24	เจ้าหน้าที่สำนักงาน	1	10	11
สังคมศึกษา	3	10	13	ครูผู้ทรงคุณค่า	-	-	-
สุขศึกษา พลศึกษา	3	1	4	รักษาความปลอดภัย	1	-	1
ศิลปะ	3	4	7	พนักงานราชการ	1	-	1
การงานอาชีพ	4	5	9				
ภาษาต่างประเทศ	1	11	12				
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	-	4	4				
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>77</b>	<b>103</b>	<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>
<b>สรุปจำนวนครูและบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 139 คน</b>							



หมายเหตุ. จาก “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา Self-Assessment Report (SAR) ปีการศึกษา 2565” โดย โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง, 2565, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, น. 14

ตารางที่ 2.2 วุฒิการศึกษาสูงสุดของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาโท	31	22.30
ปริญญาตรี	93	66.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	10.79
รวม	139	100.00

หมายเหตุ. จาก “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา Self-Assessment Report (SAR) ปีการศึกษา 2565” โดย โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง, 2565, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, น. 14

ตารางที่ 2.3 วิชยฐานะของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

วิทยฐานะของครู	ครูผู้ช่วย	ครู ค.ศ.1	ครู ค.ศ.2	ครู ค.ศ.3	รวม
จำนวน	20	45	22	16	103
ร้อยละ	19.42	43.69	21.36	15.53	100.00

หมายเหตุ. จาก “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา Self-Assessment Report (SAR) ปีการศึกษา 2565” โดย โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง, 2565, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, น. 15

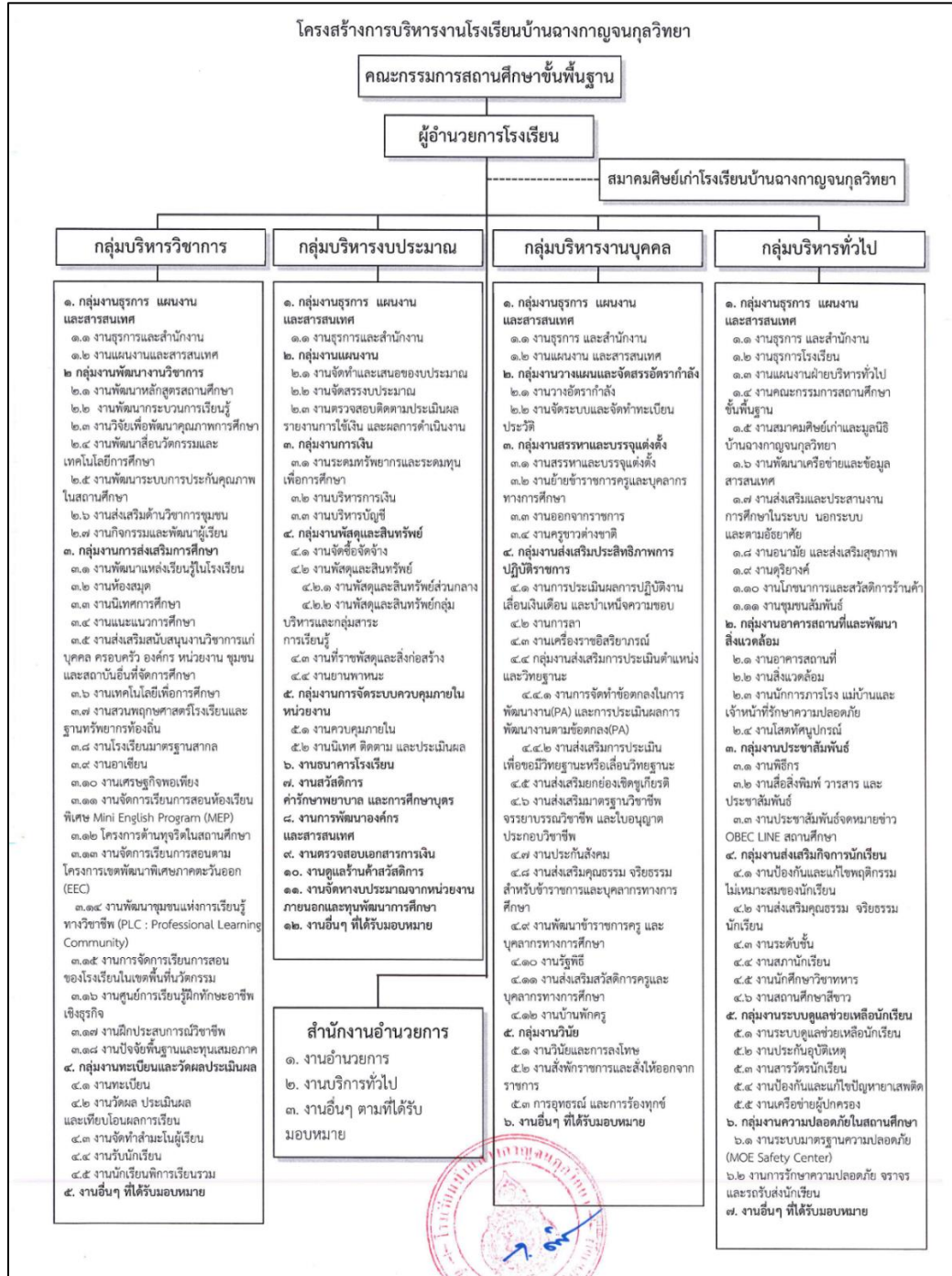
ตารางที่ 2.4 รางวัลที่ได้รับของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

ปีการศึกษา	ชื่อรางวัล									
	ครูดีศรีระยอง	ครูปูชนีย	ครูดีในดวงใจ	ครูดีไม่มีอบายมุข	ครูดีของแผ่นดิน	ครูชนคุณธรรม	ครูผู้สอนยอดเยี่ยม	นวัตกรรมดีเด่น	เสมาป.ป.ส	รวมจำนวน
2563	2	4	2	12	21	1	20	-	-	62
2564	-	6	42	10	5	1	20	5	-	89
2565	-	7	41	8	-	1	20	7	1	85
<b>รวม</b>	2	17	85	30	26	3	60	12	1	236

หมายเหตุ. จาก “รายงานสถิติรางวัลที่ได้รับของครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ปีการศึกษา 2563 - 2565” โดย กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา, 2565, รายงานสถิติรางวัลที่ได้รับของครูและบุคลากร, น. 5



โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา



หมายเหตุ. จาก “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา Self-Assessment Report (SAR) ปีการศึกษา 2565” โดย โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง, 2565, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา, น. 53

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยในประเทศ

ซัช เต่าสุวรรณ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรี และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรีจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 329 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และสถานภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ชลินทร์ บุตรดีวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร จำนวนทั้งสิ้น 296 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ฉลาดในการใช้คำพูด อดทนต่อถ้อยคำ น่ารัก ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย อีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ระดับมาก

2 ด้าน คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร พรหมโสภา (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิฐานะ และสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.32 - 0.91 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของครู ต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามภูมิฐานะและสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกัญญา ขุ้ยย่อ (2560) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,038 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 323 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความทุ่มเทต่อองค์กร และความศรัทธาต่อองค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน



สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการ วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระดับนัยสำคัญที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 297 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในอันเดียว ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ด้านความจงรักภักดี ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยม และวัตถุประสงค์เป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะ



งานและด้านลักษณะองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และรายด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การในระดับสูงและปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมีอิสระในการทำงาน โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 44.4 และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ยอมรับความแตกต่าง ให้ความสำคัญกันและกัน จัดโครงสร้างการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติและกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบและมีความชัดเจน

วรินทร์ อนุชิวระ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียน และ 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย จำนวน 178 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัยในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ โครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงในองค์การ การยอมรับความขัดแย้ง รางวัลตอบแทน ความสำคัญของงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายทักษะ ความมีอิสระในการตัดสินใจงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน คุณลักษณะงาน ความสำคัญของงาน บรรยากาศองค์การ รางวัลตอบแทน ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อบุคลากรในโรงเรียนได้ร้อยละ 78.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วันวิสา ยุระชัย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี 2) เปรียบเทียบระดับความ

ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิสำเนา และ ประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนชลประทานวิทยา จำนวน 172 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันในด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านองค์กร และด้านความผูกพันด้านความคงอยู่ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิสำเนา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า 1) ครูที่มีเพศและภูมิสำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20-40 ปี และ 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมด้านจิตใจและด้านความคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีลงไป และ (3) แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ควรมีการร่วมกันสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหา ควรมีการให้ข้อมูลและติดตามการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนอย่างเคร่งครัด และควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ยรรยงค์ กะชีรัมย์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ รองลงมาคือ ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่าง

วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลาเนาเดิม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิลาเนาเดิมตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ศุภวรรณ นุ่มพูล (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 351 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.72

### 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Buchanan (1974) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ (Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations) โดยได้ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยกลุ่มหนึ่งอยู่ในองค์การธุรกิจ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 279 คน ได้กำหนดตัวแปรขึ้นมา 13 ตัวแปร ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท ความสามัคคีของหมู่คณะ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การ ความคลาดเคลื่อนของสิ่งที่ได้รับกับความเป็นจริงในองค์การ ความทำทหายของงานในปีแรก ความขัดแย้งในเป้าหมายขององค์การกับบุคคล ความรู้ที่ตนเองมีความสำคัญกับองค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความกลัวความล้มเหลว ปทัสถานของความผูกพันต่องาน ปทัสถานของความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจขององค์การ สำหรับกลุ่มตัวอย่างได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามระยะเวลาในการทำงาน คือ 1 ปีแรก 2 - 4 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป ผลการวิจัยดังกล่าวปรากฏว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ปทัสถานของความผูกพันต่อองค์การ ความทำทหายของงานในขวบปีแรก ความสามัคคีของหมู่คณะ งานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประสบการณ์ในองค์การของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการรัฐบาล กับผู้จัดการในภาคธุรกิจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการภาครัฐระดับต่ำกว่าผู้จัดการในภาคธุรกิจ นอกจากนี้ระดับทศนคติในด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้จัดการภาครัฐจะต่ำกว่าผู้จัดการในภาคธุรกิจ ในทั้งหมดทุกตัวแปรที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 เช่นกัน

Streers (1977) ได้ทำการวิจัยเรื่องที่มาของความผูกพันต่อองค์การและผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents and outcomes of organizational commitment) เขาได้ทำการรวบรวมตัวแปรจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมา ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรไว้ 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำทหาย และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 2) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ และ 3) ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำทหาย การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ทั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล จำนวน 382 คน กลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ, ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำทหาย การรับทราบผลย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน งานที่ทำหาย การรับทราบย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของประชากรที่ศึกษาทั้งสองกลุ่ม และได้เสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยต่อไป

Hatton (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานภาพที่ต้องมีประสิทธิภาพสูง และค่าตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจต่ำในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีผลต่อความสำเร็จของนักเรียนสูง คือ โรงเรียนที่มีครูระดับความผูกพันต่อองค์การสูง นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถสูง และโรงเรียนที่ครูมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำ นักเรียนก็จะมีระดับความสามารถต่ำเช่นกัน โดยสถานะที่เอื้ออำนวยให้ความผูกพันต่อองค์การของครูช่วยในด้านความสำเร็จของนักเรียน ได้แก่ การได้เข้าร่วมในการตัดสินใจ สภาพสังคม ความสัมพันธ์ของความร่วมมือต่อนักเรียน ผู้ร่วมงานและผู้ปกครอง การพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและสิ่งตอบแทน การมีผู้นำด้านการบริหารมืออาชีพ ความเต็มใจที่จะสละเวลาและกำลังในงานโรงเรียน

Glisson and Durick (1998) ได้วิจัยหาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การจากบุคลากรจำนวน 319 คน จากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่งที่ประสบปัญหาบุคลากรมีขวัญและกำลังใจต่ำ เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงอันตรรกะทางงานสูงและคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต้นสามตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์กรสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและงานที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับลักษณะองค์กรในด้านการปกครองแบบบังคับบัญชาและอายุขององค์กรและสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษาของบุคลากร ส่วนรายได้และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

Richards et al. (2002) ได้ทำการศึกษารางวัลการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูสอนทางด้านสุขภาพ และครูด้านการตลาด พบว่า ในส่วนของรางวัลภายใน 2 กลุ่มตัวอย่างให้ผลการศึกษาที่ตรงกันคือ การเห็นความสำคัญและการให้มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ส่วนรางวัลภายนอกนั้นกลุ่มครูด้านการตลาด ให้ผลการศึกษาว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท 2) ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม และพบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) เพศ 2) ภูมิฐานะ 3) อายุ และ 4) ประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในภาพที่ 1.1 ในบทที่ 1



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอ บ้านฉาง จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 103 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอ บ้านฉาง จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 82 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับ ตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์สุ่มรายชื่อ

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณ ค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ รายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ ภูมิภาค อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเสียสละทุ่มเท จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร จำนวน 9 ข้อ และ 3) ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม จำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ



มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้ (สุภมาส อังคุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2564)

5	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire)

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถาม โดยให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ได้ตรวจพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อคำถาม และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67 - 1.00

2.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนระยองวิทยาคม ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบและหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

2.2.6 ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาให้ครูกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง และอธิบายถึงจุดประสงค์ของการศึกษาพร้อมทั้งชี้แจงการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดให้นำแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์

3.2.2 รวบรวมแบบสอบถามกลับคืน พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 82 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยองจำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล ใช้เกณฑ์ดังนี้ (สุภมาส อังศ์โชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2564)

4.50 – 5.00	หมายถึง	ความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ความผูกพันของครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ความผูกพันของครูอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ความผูกพันของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำนวน 82 คน และเก็บรวบรวมได้ทั้งสิ้น 82 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

(n=82)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	18	21.95
หญิง	64	78.05
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=82)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ภูมิลำเนา</b>		
อยู่ในจังหวัดระยอง	29	35.37
ไม่ใช่ในจังหวัดระยอง	53	64.63
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
20 - 30 ปี	22	26.83
31 - 40 ปี	33	40.25
มากกว่า 40 ปี	27	32.90
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
1 - 5 ปี	21	25.61
6 - 10 ปี	32	39.02
มากกว่า 10 ปี	29	35.40
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 78.05 ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดระยอง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 64.63 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 40.25 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานที่โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา เป็นเวลา 6 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 39.02

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉาง จนกุลวิทยา จังหวัดระยอง

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท 2) ความผูกพันด้าน

การดำรงอยู่ในองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ปรากฏตามรายละเอียด ดังตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ในภาพรวม

(n=82)

มิติความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ( $M$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )	แปลผล
ด้านการเสียสละทุ่มเท	4.58	0.41	มากที่สุด
การดำรงอยู่ในองค์กร	4.23	0.53	มาก
การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	4.32	0.42	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.37</b>	<b>0.40</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.37, SD = 0.40$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.58, SD = 0.41$ ) และด้านที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $M = 4.32, SD = 0.42$ ) และความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ( $M = 4.23, SD = 0.53$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน  
โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการเสียสละทุ่มเท

(n=82)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ( $M$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )	แปลผล
1. ครูได้แสดงออกความรู้สึกว่ารักและผูกพันต่อโรงเรียน และทำงานอย่างเต็มเวลาเสมอ	4.60	0.61	มากที่สุด
2. ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน และอาสาสมัครทำงานแทนผู้อื่นเมื่อผู้อื่นติดภารกิจ	4.34	0.77	มาก
3. ครูรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในโรงเรียน และเต็มใจ อุทิศตนให้กับโรงเรียนมาโดยตลอด	4.52	0.67	มากที่สุด
4. ครูมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.67	มากที่สุด
5. ครูรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและพร้อม เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน	4.67	0.61	มากที่สุด
6. ครูทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	4.43	0.77	มาก
7. ครูเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน	4.72	0.59	มากที่สุด
8. ครูพร้อมจะสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและ สิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่	4.52	0.55	มากที่สุด
9. เมื่อมีปัญหาครูจะพยายามแก้ไขอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวัง ให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.71	0.51	มากที่สุด
10. ครูมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จในภาพรวมของ โรงเรียน	4.68	0.49	มากที่สุด
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.58</b>	<b>0.41</b>	<b>มากที่สุด</b>



จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการเสียสละทุ่มเท ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.58$ ,  $SD = 0.41$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน ( $M = 4.72$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อมีปัญหาครูจะพยายามแก้ไขอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ( $M = 4.71$ ,  $SD = 0.51$ ) และครูมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จในภาพรวมของโรงเรียน ( $M = 4.68$ ,  $SD = 0.49$ ) ตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ครูทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ( $M = 4.43$ ,  $SD = 0.77$ ) และครูมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน และอาสาสมัครทำงานแทนผู้อื่นเมื่อผู้อื่นติดภารกิจ ( $M = 4.34$ ,  $SD = 0.77$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร

(n=82)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ( $M$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )	แปลผล
1. ครูได้แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	3.85	0.98	มาก
2. ครูไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าโรงเรียนจะอยู่ในภาวะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ	4.23	0.88	มาก
3. ครูมีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน	4.73	0.63	มากที่สุด
4. ครูปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนด้วยความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในโรงเรียน	4.37	0.79	มาก
5. ครูไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร	4.07	0.78	มาก
6. ครูไม่ย่อท้อ แม้จะมีการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน หรือแม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ	3.87	0.77	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ( <i>M</i> )	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( <i>SD</i> )	( <i>n</i> =82)
			แปลผล
7. ครูมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดี จนไม่โยกย้ายไปทำงานที่อื่น	4.37	0.66	มาก
8. ครูมีความตั้งใจแน่วแน่ รักษาสภาพการเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้	4.55	0.65	มากที่สุด
9. ครูเชื่อว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน จึงไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	4.04	0.81	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	4.23	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.23$ ,  $SD = 0.53$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ครูมีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน ( $M = 4.73$ ,  $SD = 0.63$ ) และครูมีความตั้งใจแน่วแน่ รักษาสภาพการเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้ ( $M = 4.55$ ,  $SD = 0.65$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูได้แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ( $M = 3.85$ ,  $SD = 0.98$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

(n=82)			
ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ( $M$ )	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $SD$ )	แปลผล
1. ครูแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียน	4.23	0.82	มาก
2. ครูรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.60	0.52	มากที่สุด
3. ครูเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	4.23	0.73	มาก
4. ครูมีความศรัทธาต่อโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน	4.01	0.87	มาก
5. ครูเข้าใจและรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายและกระบวนการบริหารงาน และค่านิยมของโรงเรียน	4.01	0.79	มาก
6. ครูเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	4.30	0.54	มาก
7. ครูมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพยายามทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย	4.39	0.54	มาก
8. ครูทำงานด้วยความสนใจ เอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียน	4.49	0.57	มาก
9. ครูนำเป้าหมายและความสำเร็จของโรงเรียน มาเป็นเป้าหมายในการทำงานของตนเองด้วย	4.44	0.65	มาก
10. ครูเชื่อว่า เมื่อเป็นสมาชิกของโรงเรียนแล้ว ก็ต้องมีความยึดมั่นในเป้าหมายของโรงเรียน	4.45	0.63	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.32</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.32$ ,  $SD = 0.42$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน

1 ข้อ คือ ครูรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $M = 4.60, SD = 0.52$ ) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูมีความศรัทธาต่อโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน ( $M = 4.01, SD = 0.87$ ) และครูเข้าใจและรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายกระบวนการบริหารงานและค่านิยมของโรงเรียน ( $M = 4.01, SD = 0.79$ )

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โดยจำแนกตามเพศ ภูมิภาค อายุ และประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 4.6 - 4.15

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ

(n=82)

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	M	(SD)	M	(SD)		
ด้านการเสียสละทุ่มเท	4.71	0.25	4.54	0.43	1.54	0.128
ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร	4.28	0.45	4.22	0.56	0.43	0.672
ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	4.39	0.39	4.29	0.42	0.91	0.367
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.46</b>	<b>0.32</b>	<b>4.35</b>	<b>0.42</b>	<b>1.02</b>	<b>0.311</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา  
จำแนกตามภูมิลำเนา

(n=82)

ความผูกพันต่อองค์กร	ภูมิลำเนา				t	Sig.
	อยู่ในจังหวัดระยอง		ไม่ใช่ในจังหวัดระยอง			
	M	(SD)	M	(SD)		
ด้านการเสียสละทุ่มเท	4.64	0.32	4.54	0.45	1.13	0.264
ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร	4.31	0.46	4.20	0.57	0.96	0.342
ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	4.32	0.42	4.32	0.42	0.02	0.982
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.42</b>	<b>0.35</b>	<b>4.35</b>	<b>0.43</b>	<b>0.81</b>	<b>0.420</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามภูมิลำเนา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
บ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามอายุ

(n=82)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ								
	20 - 30 ปี			31 - 40 ปี			มากกว่า 40 ปี		
	M	(SD)	ระดับ	M	(SD)	ระดับ	M	(SD)	ระดับ
ด้านการเสียสละทุ่มเท	4.39	0.61	มากที่สุด	4.59	0.30	มาก	4.71	0.23	มากที่สุด
ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร	4.01	0.81	มาก	4.33	0.40	มาก	4.29	0.32	มาก
ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	4.17	0.49	มาก	4.38	0.40	มาก	4.36	0.34	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.19</b>	<b>0.64</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.43</b>	<b>0.37</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.45</b>	<b>0.30</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.19, SD = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการเสียสละทุ่มเท ( $M = 4.39, SD = 0.61$ ) ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $M = 4.17, SD = 0.49$ ) และด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ( $M = 4.01, SD = 0.61$ )

ครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.43, SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเสียสละทุ่มเท ( $M = 4.59, SD = 0.30$ ) และระดับมากจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $M = 4.38, SD = 0.40$ ) และด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ( $M = 4.33, SD = 0.40$ )

ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.45, SD = 0.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเสียสละทุ่มเท ( $M = 4.71, SD = 0.23$ ) และระดับมากจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $M = 4.36, SD = 0.34$ ) และด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ( $M = 4.29, SD = 0.32$ )

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

(n=82)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการเสียสละทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	2	1.254	0.627	4.103	0.020*
	ภายในกลุ่ม	79	12.072	0.153		
	รวม	81	13.326			
ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.476	0.738	2.708	0.073
	ภายในกลุ่ม	79	21.531	0.273		
	รวม	81	23.007			
ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.666	0.333	1.971	0.146
	ภายในกลุ่ม	79	13.343	0.169		
	รวม	81	14.009			



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n=82)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
<b>รวมเฉลี่ย</b>	ระหว่างกลุ่ม	2	1.031	0.515	3.409	0.038*
	ภายในกลุ่ม	79	11.942	0.151		
	รวม	81	12.972			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเสียสละทุ่มเท โดยจำแนกตามอายุ

(n=82)

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ			
	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี	
	M	4.19	4.43	4.45
ด้านการเสียสละทุ่มเท	20 - 30 ปี	4.19	-.200	-.320*
	31 - 40 ปี	4.43	-	-.120
	มากกว่า 40 ปี	4.45	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อมีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้การเปรียบเทียบ LSD ด้านการเสียสละทุ่มเท พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการเสียสละทุ่มเทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับ กลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุ ระหว่าง 20 - 30 ปี

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้าน  
ฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=82)

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสบการณ์ทำงาน								
	1 - 5 ปี			6 - 10 ปี			มากกว่า 10 ปี		
	(n=21)			(n=32)			(n=29)		
	M	(SD)	ระดับ	M	(SD)	ระดับ	M	(SD)	ระดับ
ด้านการเสียสละทุ่มเท	4.38	0.62	มาก	4.61	0.27	มากที่สุด	4.68	0.29	มากที่สุด
ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร	3.98	0.82	มาก	4.31	0.40	มาก	4.32	0.31	มาก
ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยม	4.15	0.50	มาก	4.44	0.39	มาก	4.30	0.34	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.17</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	<b>4.45</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>	<b>4.43</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $M = 4.17, SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการเสียสละทุ่มเท ( $M = 4.17, SD = 0.62$ ) ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $M = 4.15, SD = 0.50$ ) และด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ( $M = 3.98, SD = 0.82$ )

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.45, SD = 0.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเสียสละทุ่มเท ( $M = 4.61, SD = 0.27$ ) และระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $M = 4.44, SD = 0.39$ ) และด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ( $M = 4.31, SD = 0.40$ )

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.43, SD = 0.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเสียสละทุ่มเท ( $M = 4.68, SD = 0.29$ ) และระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $M = 4.32, SD = 0.31$ ) และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ( $M = 4.30, SD = 0.34$ )

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุล  
วิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=82)

ความผูกพันต่อองค์กร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ด้านการเสียสละทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	2	1.151	0.576	3.734	0.028*
	ภายในกลุ่ม	79	12.175	0.154		
	รวม	81	13.326			
ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.714	0.857	3.180	0.047*
	ภายในกลุ่ม	79	21.293	0.270		
	รวม	81	23.007			
ด้านการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.072	0.536	3.274	0.043*
	ภายในกลุ่ม	79	12.937	0.164		
	รวม	81	14.009			
<b>รวมเฉลี่ย</b>	ระหว่างกลุ่ม	2	1.173	0.587	3.928	0.024*
	ภายในกลุ่ม	79	11.799	0.149		
	รวม	81	12.972			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการเสียสละทุ่มเท จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=82)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
		<i>M</i>	4.17	4.45	4.43
ด้านการเสียสละทุ่มเท	1 - 5 ปี	4.17	-	-.232*	-.298*
	6 - 10 ปี	4.45	-	-	-.067
	มากกว่า 10 ปี	4.43	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อมีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้การเปรียบเทียบ LSD ด้านการเสียสละทุ่มเท พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการเสียสละทุ่มเทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเทสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี

คู่ที่สองคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเทสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=82)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
		<i>M</i>	4.17	4.45	4.43
การดำรงอยู่ใน องค์กร	1 - 5 ปี	4.17	-	-.325*	-.338*
	6 - 10 ปี	4.45	-	-	.013
	มากกว่า 10 ปี	4.43	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการดำรงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือ กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มครู ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กรสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี

คู่ที่สองคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กรสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=82)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ ทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน			
		1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
		M	4.17	4.45	4.43
ด้านการยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยม	1 - 5 ปี	4.17	-	-.290*	-.156
	6 - 10 ปี	4.45	-	-	.134
	มากกว่า 10 ปี	4.43	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวนทั้งหมด 103 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 82 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์สุ่มรายชื่อ

###### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน



ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย  
 ข้อคำถาม 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการเสียสละทุ่มเท จำนวน 10 ข้อ 2. ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร  
 จำนวน 9 ข้อ 3. ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม จำนวน 10 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ  
 มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และ  
 ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.97 โดยกำหนดระดับคะแนน ดังนี้ (สุภมาส อังศ์โชติ และ ชูชาติ  
 พ่วงสมจิตร, 2564)

5	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานงานกับรองผู้อำนวยการ  
 กลุ่มบริหารงานบุคคลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม  
 และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อแจ้งรายละเอียดและส่งแบบสอบถามให้กับครูในกลุ่มสาระการ  
 เรียนรู้ ที่มีรายชื่อจากการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้คอมพิวเตอร์สุ่ม จากนั้นรวบรวมเก็บแบบสอบถาม  
 กลับคืนมา จำนวน 82 ฉบับ จากแบบสอบถาม จำนวน 82 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ  
 (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที  
 (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ทดสอบความแตกต่าง  
 รายคู่โดยวิธี LSD

## 1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉาง  
 กาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1.3.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มี  
 ภูมิลำเนาที่ไม่ใช่ในจังหวัดระยอง และมีประสบการณ์ทำงานที่โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา เป็น  
 เวลา 6 - 10 ปี

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญ  
 จนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพัน

ด้านการเสียสละทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม และความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร

1) ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครูเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาครูจะพยายามแก้ไขอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และครูมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จ ในภาพรวมของโรงเรียน ตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ครูทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และครูมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน และอาสาสมัครทำงานแทนผู้อื่นเมื่อผู้อื่นติดภารกิจ

2) ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ ครูมีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน และครูมีความตั้งใจแน่วแน่ รักษาสภาพการเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูได้แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3) ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ครูรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ ครูมีความศรัทธาต่อโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน และครูเข้าใจและรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายกระบวนการบริหารงานและค่านิยมของโรงเรียน

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตาม เพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดระยองและไม่ใช่ในจังหวัดระยอง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า



การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี มีความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

### 2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารโครงสร้างที่ชัดเจนโดยเฉพาะเรื่องบุคลากร โดยมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา Self-Assessment Report (SAR) โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา (2565) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนเองสอนหรืองานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถเลื่อนหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีการดำเนินโครงการต่าง ๆ สำหรับพัฒนาศักยภาพครู อีกทั้งยังมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้กับครูมาโดยตลอด สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้แก่ครู รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูจึงมีความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร ของ Eisenberger et al. (1986) ที่มีความเชื่อว่า องค์กรจะมีความสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้สึกนึกคิดความเชื่อ ต่าง ๆ ในสิ่งที่ดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรและการแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นต้องเกิดจากการที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์ และพาหนะในการเดินทางปฏิบัติงาน มีสวัสดิการและแรงจูงใจที่เป็นรางวัลตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อน

ตำแหน่ง การสนับสนุนในด้านการยกระดับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนในด้านการยอมรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วม การพัฒนา ยกระดับความสามารถของพนักงาน เป็นต้น

2.1.2 ความผูกพันด้านการเสียสละทุ่มเท พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยามีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน ทำให้ครูมั่นใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ส่งผลให้ครูไม่ลังเลที่จะเสียสละทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร แต่ยังคงตั้งใจปฏิบัติงานแม้ไม่ได้รับความดีความชอบ และเต็มใจทำงานพิเศษอื่น ๆ ที่ไม่ได้ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตนเองโดยตรง อีกทั้งครูยังเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างให้นักเรียนเป็นคนดีคนเก่งของสังคมและสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ในอนาคต จึงทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความเสียสละทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และเวลาส่วนตัว เพื่อมุ่งหวังให้โรงเรียนและนักเรียนประสบความสำเร็จ ดังผลการวิจัยของบัญชา นิยมประเสริฐ (2562) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร อาจเป็นเพราะบุคลากรเหล่านี้มีความรู้สึกพึงพอใจในขอบข่ายงานที่ตนรับผิดชอบ ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเสียสละทุ่มเท และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน โดยผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ ชนิษฐาคุณน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า พบว่า ระดับความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยามีครูที่มีความเลื่อมใสและศรัทธาต่อโรงเรียน ปฏิบัติงานทุกอย่างโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูพยายามช่วยกันส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน รวมไปถึงการที่ครูร่วมกันปกป้องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของโรงเรียน มีความซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน ไม่นำข้อมูลอันถือเป็นความลับขององค์กรไปเผยแพร่สู่สาธารณชน เมื่อครูมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อโรงเรียนก็ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจัญญา พุฒประเสริฐ (2556) ได้สรุปว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะความจงรักภักดีจะทำให้บุคลากรมีความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรมีความมั่นคงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.3 ความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในองค์กร พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยาเป็นองค์กรที่มีครู



ส่วนใหญ่เป็นครูรุ่นใหม่ อายุระหว่าง 25 - 35 ปี ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่วัยใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีความเข้าใจกันในเรื่องการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่คล้ายคลึงกันและไว้วางใจกัน นำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป เห็นได้จากการที่ครูมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร การมีความตั้งใจแน่วแน่รักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกในองค์กรอย่างแน่วแน่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) ที่ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางด้านสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม และทัศนคติพฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ วันวิสา ยุระชัย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับความผูกพันด้านองค์กรและด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

แต่เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ การได้แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยาบางส่วนยังมีความคิดที่จะย้ายสถานที่ทำงานไปอยู่แห่งอื่น เนื่องจากต้องการพัฒนาตนเองหรือหาประสบการณ์ในการทำงานแห่งใหม่ เพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างและการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา เพื่อเรียนรู้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่หลากหลาย การย้ายเพื่อติดตามคู่สมรส หรือด้วยเหตุผลปัจจัยอื่น ๆ ดังจะเห็นได้จากรายงานการดำเนินงานด้านบุคลากรของกลุ่มบริหารงานบุคคล พบว่า ในระหว่างปีการศึกษา 2563 - 2565 มีอัตราการโยกย้ายของครู เป็นจำนวนมาก และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยในปีการศึกษา 2563 มีครูย้ายโรงเรียน คิดเป็น 10% ของจำนวนครูทั้งหมด ปีการศึกษา 2564 มีครูย้ายโรงเรียน คิดเป็น 15% และในปีการศึกษา 2565 มีครูย้ายโรงเรียน คิดเป็น 16% ของจำนวนครูทั้งหมด (กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา, 2565)

2.1.4 ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยามีการสื่อสารที่ดี สามารถสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูในเรื่องของเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และยังเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร เพื่อจัดทำแผนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จึงทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในองค์กร นำไปสู่การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพร้อมขับเคลื่อนองค์กร



ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เห็นได้จากการรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การพยายามทำงานด้วยความสนใจ เอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร และการมีความเชื่อว่าเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดี ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์เป้าหมาย อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลินธร บุตรดีวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นภักฐานมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

## 2.2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ที่มีเพศแตกต่างกัน ต่างมีความเชื่อมั่นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการปฏิบัติงานมาก และมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันว่าความผูกพันมีความมั่นคงและลึกซึ้งซึ่งกับองค์กรมากกว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล อันเนื่องมาจากแนวโน้มในสังคมปัจจุบันที่ทุกเพศมีสิทธิเท่าเทียมกัน จึงมีการปฏิบัติต่อเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัย เต่าสุวรรณ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดลพบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามภูมิลำเนา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แม้ว่าที่ผ่านมามีครูที่ย้ายโรงเรียนเพื่อกลับภูมิลำเนา แต่ก็ยังมีครูส่วนใหญ่ที่ยังอยู่ในโรงเรียนและมีความคิดความเชื่อที่ว่า เมื่อมาปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ก็เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของตนเอง จึงมีความรักความผูกพันในองค์กรมากพอที่จะไม่คิดย้ายโรงเรียน ดังนั้นจึงทำให้มีค่าเฉลี่ยความผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา ยุระชัย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการเสียสละทุ่มเทแตกต่างกัน โดยกลุ่ม

ครูที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันมากกว่าครูที่อายุน้อย เนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตและการทำงานที่นานกว่า ทำให้ได้เห็นพัฒนาการขององค์กรและได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการมีกระบวนการคิดวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กรจนเกิดเป็นความชำนาญ จึงทำให้เกิดความรักและห่วงใยในองค์กรนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและการเสียสละทุ่มเทเพื่อองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา ยุระชัย (2562) พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20 - 40 ปี

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเสียสละทุ่มเท ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์น้อย อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีเจตคติที่ดีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เข้ากับรูปแบบการบริหารงานได้ดีกว่า มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายและเชี่ยวชาญเนื่องจากปฏิบัติงานมานาน ได้พบกับปัญหาและอุปสรรคมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เข้าใจการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ยินดีที่การปฏิบัติงานของตนเองทำให้องค์กรมีชื่อเสียง และคิดว่าจะตั้งใจปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป อีกทั้งผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากส่วนใหญ่จะได้รับตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้างาน และมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น จึงมีความเสียสละทุ่มเทอย่างมากในการทำงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้นจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ซึ่งยังมีโอกาสที่จะคิดเปลี่ยนงานหรือย้ายโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัญญา ชัยย่อง (2560) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา ยุระชัย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีลงไป และงานวิจัยของ ลูกน้ำ เงินหัตพล (2564)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะมีความผูกพันมากกว่า

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร ควรมีการจูงใจในการทำงาน โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.1.2 ด้านการเสียสละทุ่มเท ควรปลูกฝังให้ครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3.1.3 ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรมีการสื่อสารเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

## บรรณานุกรม

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา. (2565). การดำเนินงานด้านบุคลากร โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา ปีการศึกษา 2563 - 2565. (รายงาน).
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรวรรณ พลไพร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัทการบินไทย (จำกัด) มหาชน. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จันทร์ อิมโนบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ซัช เต่าสุวรรณ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดลพบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า. [การค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชลินธร บุตรดีวงศ์. (2559). *ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพุกอาหาร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติมา พุฒประเสริฐ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นันทิดา สีลาทอง. (2559). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). *พฤติกรรมองค์กร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญชา นิยมประเสริฐ. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยรรยงค์ กะชีรัมย์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา. (2565). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา Self-Assessment Report (SAR) ปีการศึกษา 2565*. ระยอง. (รายงาน)



- ลูกน้ำ เจนหัตถพล. (2564). *ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วันวิสา ยระชัย. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรินทร์ อนุชิวาชีวะ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วิจิตรทัศน์.
- ศิริพร พรหมโสภิต (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสระแก้ว* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวรรณ นุ่มพูล. (2564). *การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สรยา มหากณานนท์. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุกัญญา ชัยย่อง. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุคนธ์ แข็งขัน. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การสำรวจความผูกพันในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement Survey)*. เอช อาร์เซ็นเตอร์.

- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภมาส อังศุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2564). หน่วยที่ 11 การวิเคราะห์และการแปรผลข้อมูล. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11-15* (พิมพ์ครั้งที่ 6, น. 1-95). นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร กิตตินันท์ศิลป์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาพร ศรีนางแย้ม. (2557). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เสาวณีย์ วงศ์อ้อย. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชาติ อนันตภักดิ์. (2558). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อาภัสสร กลางประพันธ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. *Journal of Business Research*, 26(1), 49 - 61.

- Arcaro Jerome S. (1995). *Quality in Education : An Implication handbook*. St. Lucie Press.
- Ashkanasy, Neal M., Wilderom, Celeate P. M., & Peterson, Mark F. (2000). *Handbook of organizational culture and climate*. Sage.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Prentice-Hall.
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Charles, P. (2006). *The New Public Management in Developing Counties*. Commonwealth Secretariat.
- Eisenberger, R., & Cameron, J. (1996). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation, *Journal of Applied Psychology*. 75(3), 11.
- Fazzi Robert A. (1994). *Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment*. Irwin professional.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2004). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Addison - Wesley.
- Glisson, C. & Durick, M. (1998). Predictors of Job satisfaction and Organization commitment in Human Service Organization. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 488-503.
- Greenberg. (1996). *Behavior in Organizations*. Allyn and Bacon.
- Irving, P.G., Coleman, D.F.& Cooper, C.L. (1997). Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Jennifer, M.G. and Gareth, R.J. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Addison Wesley Longman.

- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role. *HR Magazine*, 52, 1-11.
- Mayer, J.P., & Allen, N. J. (1997). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 35(1), 61-89.
- Mowday, R.M., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee organizational linkage*. Academic Press.
- O' Reilly, C.A. and Caldwell, D.F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees : Some Evidence of Post Decisional Justification. *Administrative Science Quarterly*. 34, 487-516.
- Porter, (1974). Organizational commitment, job Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 604.
- Richards, D., (2002). *Organization Theory and design*. South-Western College Publishing.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Prentice Hall.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Organizational Behavior Upper Saddle River*. Pearson.
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement Report 408. *Institute for Employment Studies*, 9(1), 45-56.
- Siti FairuzHamid et al. (2013). A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of klang. *Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90(1), 782-787.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Zabid, A., Murali, S. & Juliana, J. (2003). The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance. *Management Development*. 22(1), 708-728.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
และสำเนาหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. ชื่อ-สกุล            | ดร.พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง   |
| ตำแหน่งปัจจุบัน         | ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม  |
| สถานที่ทำงาน            | โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง  |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด      | ปร.ด. (บริหารการศึกษา)<br>ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยบูรพา                            |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ<br>รวมระยะเวลา 14 ปี   |
| 2. ชื่อ-สกุล            | ดร.ภัทราพร บุตรไสย   |
| ตำแหน่งปัจจุบัน         | รองผู้อำนวยการโรงเรียนพานทอง   |
| สถานที่ทำงาน            | โรงเรียนพานทอง จังหวัดชลบุรี   |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด      | ค.ด. (บริหารการศึกษา)<br>ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                         |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | ผู้บริหารสถานศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ<br>และมีความชำนาญด้านการวิจัยการศึกษา                                   |
| 3. ชื่อ-สกุล            | ผศ.ดร.ปรีมปรีชญ์ คณินพศุตย์  |
| ตำแหน่งปัจจุบัน         | อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์  |
| สถานที่ทำงาน            | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี   |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด      | ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา)<br>ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ประสบการณ์หรือความชำนาญ | มีความชำนาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา<br>การวิจัยการศึกษา สถิติและคณิตศาสตร์                                 |



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๗๒๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 กันยายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.พรศักดิ์ ทิพย์วงศ์ทอง (ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม)  
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววิไลวรรณ อนันต์ตะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้า  
อิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ  
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลัก และกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น  
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน  
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-201-3345



ที่ อว.0602.16 (บ) / 720

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 กันยายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภัทรพร บุตรไธย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววิไลวรรณ อนันต๊ะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร  
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ตามโครงการศึกษาค้นคว้า  
อิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ  
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลัก และกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ  
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น  
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน  
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-201-3345



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ โทร. 8506

ที่ อว 0602.16 (ว)/ ๖2๐ วันที่ 18 กันยายน 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีมปรัชญ์ คณินพศุคย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาววิไลวรรณ อนันต์๊ะ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้า อิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และ ได้ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลัก และกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวัดและประเมินผล ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษานำเรียน ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 083-201-3345



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษาคณาจารย์อิสระ

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

## 1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

## 2. อายุ

- 20 - 30 ปี  
 31 - 40 ปี  
 มากกว่า 40 ปี

## 3. ภูมิลำเนา

- มีชื่ออยู่ในสำเนาทะเบียนบ้านในจังหวัดระยอง  
 มีชื่ออยู่ในสำเนาทะเบียนบ้านที่ไม่ใช่ในจังหวัดระยอง

## 4. ประสบการณ์ทำงาน ในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา

- 1 - 5 ปี  
 6 - 10 ปี  
 มากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการเสียสละทุ่มเท จำนวน 10 ข้อ  
 2.2 ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร จำนวน 9 ข้อ  
 2.3 ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม จำนวน 10 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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



## 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการเสียสละทุ่มเท</b>						
1	ท่านได้แสดงออกความรู้สึกว่ารักและผูกพันต่อโรงเรียน และทำงานอย่างเต็มเวลาเสมอ					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน และอาสาสมัครทำงานแทนผู้อื่นเมื่อผู้อื่นติดภารกิจ					
3	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในโรงเรียน และเต็มใจอุทิศตนให้กับโรงเรียนมาโดยตลอด					
4	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และพร้อมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน					
6	ท่านทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					
7	ท่านเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน					
8	ท่านพร้อมจะสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่					
9	เมื่อมีปัญหาท่านจะพยายามแก้ไขอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
10	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จในภาพรวมของโรงเรียน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร</b>						
11	ท่านได้แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน					
12	ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าโรงเรียนจะอยู่ในภาวะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ					
13	ท่านมีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน					
14	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนด้วยความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในโรงเรียน					
15	ท่านไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร					
16	ท่านไม่ย่อท้อ แม้จะมีการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน หรือแม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ					
17	ท่านมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดี จนไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่อื่น					
18	ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ รักษาสภาพการเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้					
19	ท่านเชื่อว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน จึงไม่อยากจะเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน					
<b>ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม</b>						
20	ท่านแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียน					
21	ท่านรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
22	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน					

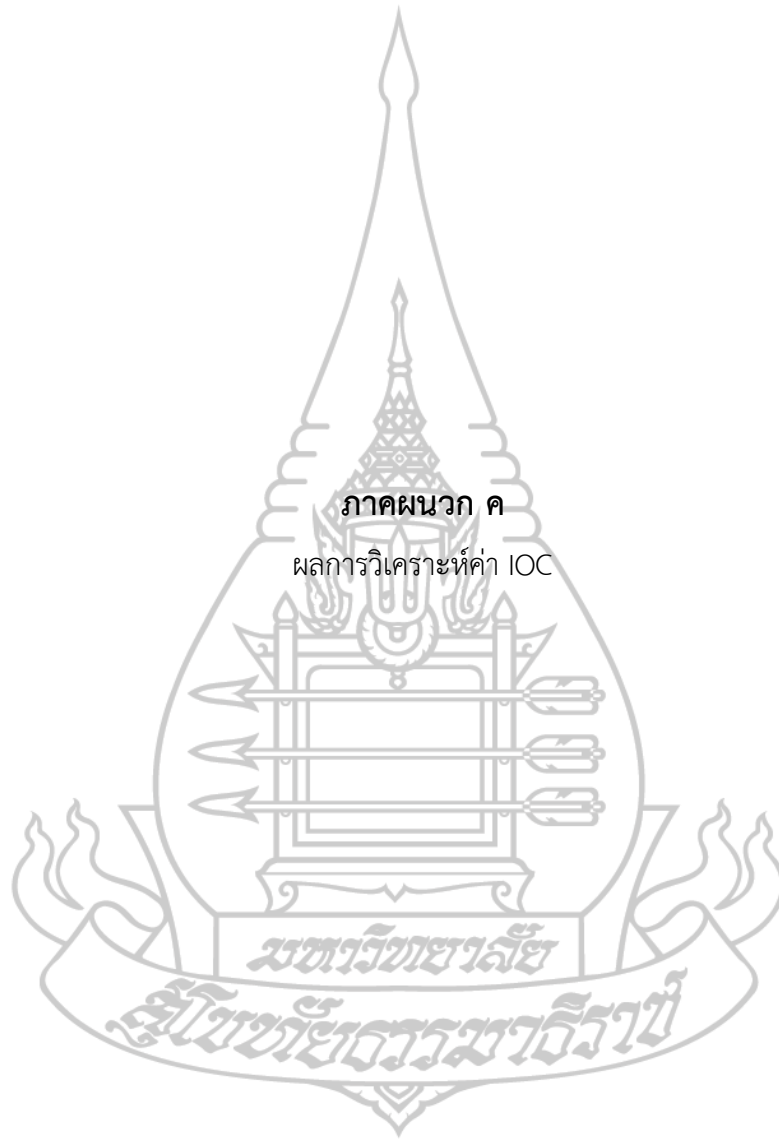
ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ท่านมีความศรัทธาต่อโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน					
24	ท่านเข้าใจและรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายและกระบวนการบริหารงาน และค่านิยมของโรงเรียน					
25	ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
26	ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพยายามทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย					
27	ท่านทำงานด้วยความสนใจ เอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียน					
28	ท่านนำเป้าหมายและความสำเร็จของโรงเรียน มาเป็นเป้าหมายในการทำงานของท่านด้วย					
29	ท่านเชื่อว่า เมื่อเป็นสมาชิกของโรงเรียนแล้ว ก็ต้องมีความยึดมั่นในเป้าหมายของโรงเรียน					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ข้อมูลของท่าน มา ณ โอกาสนี้

นางสาววิไลวรรณ อนันตะ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ค  
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม  
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)  
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
<b>ด้านการเสียสละทุ่มเท</b>						
1	ท่านได้แสดงออกความรู้สึกว่ารักและผูกพันต่อโรงเรียน และทำงานอย่างเต็มเวลาเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน และอาสาสมัครทำงานแทนผู้อื่นเมื่อผู้อื่นติดภารกิจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในโรงเรียน และเต็มใจอุทิศตนให้กับโรงเรียนมาโดยตลอด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และพร้อมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ท่านทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ท่านเต็มใจใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังความสามารถ เพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ท่านพร้อมจะสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	เมื่อมีปัญหาท่านจะพยายามแก้ไขอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จในภาพรวมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการดำรงอยู่ในองค์กร</b>						
11	ท่านได้แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ท่านไม่คิดที่จะลาออก แม้ว่าโรงเรียนจะอยู่ในภาวะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ท่านมีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนด้วยความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ท่านไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ท่านไม่ย่อท้อ แม้จะมีการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน หรือแม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ท่านมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดี จนไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่อื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ รักษาสภาพการเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ท่านเชื่อว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน จึงไม่อยากจะเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม</b>						



ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
20	ท่านแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ท่านรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ท่านมีความศรัทธาต่อโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ท่านเข้าใจและรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายและกระบวนการบริหารงาน และค่านิยมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ท่านเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	ท่านมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และพยายามทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	ท่านทำงานด้วยความสนใจ เอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพของโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
28	ท่านนำเป้าหมายและความสำเร็จของโรงเรียน มาเป็นเป้าหมายในการทำงานของท่านด้วย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ท่านเชื่อว่า เมื่อเป็นสมาชิกของโรงเรียนแล้ว ก็ต้องมีความยึดมั่นในเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

## ผลการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	29



## Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 1	119.933	278.823	.794	.969
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 2	119.967	274.723	.818	.968
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 3	119.867	284.120	.671	.970
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 4	120.000	274.552	.872	.968
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 5	119.933	275.513	.829	.968
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 6	120.233	277.151	.654	.970
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 7	119.733	275.995	.829	.968
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 8	120.067	283.789	.713	.969
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 9	119.767	286.047	.658	.970
ด้านการเสียสละฯ ข้อ 10	119.700	285.528	.714	.969
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 1	120.700	272.079	.632	.971
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 2	120.400	269.559	.788	.969
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 3	119.867	271.568	.889	.968
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 4	120.167	272.351	.863	.968
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 5	120.400	272.662	.774	.969
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 6	120.400	279.628	.701	.969
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 7	120.167	282.833	.628	.970
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 8	120.000	275.862	.779	.969
ด้านการดำรงอยู่ฯ ข้อ 9	120.533	277.154	.727	.969
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 1	120.133	277.085	.805	.969
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 2	119.767	284.737	.729	.969
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 3	120.333	277.816	.696	.969
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 4	120.700	274.907	.649	.970
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 5	120.433	278.185	.699	.969
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 6	120.100	287.197	.620	.970

ด้านการยอมรับฯ ข้อ 7	119.933	292.616	.337	.971
ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 8	119.900	282.921	.728	.969
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 9	120.000	278.483	.765	.969
ด้านการยอมรับฯ ข้อ 10	120.067	280.754	.733	.969



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาววิไลวรรณ อนันต์ตะ
วัน เดือน ปี เกิด	18 มีนาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	49/24 หมู่ 2 ต.บ้านฉาง อ.บ้านฉาง จ.ระยอง 21130
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) วิชาเอก พัฒนาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2550 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอก การแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2556 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) วิชาเอก การแนะแนว มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2555
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

