

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา
จังหวัดนนทบุรี

นางสาววันวิสา ยุระชัย

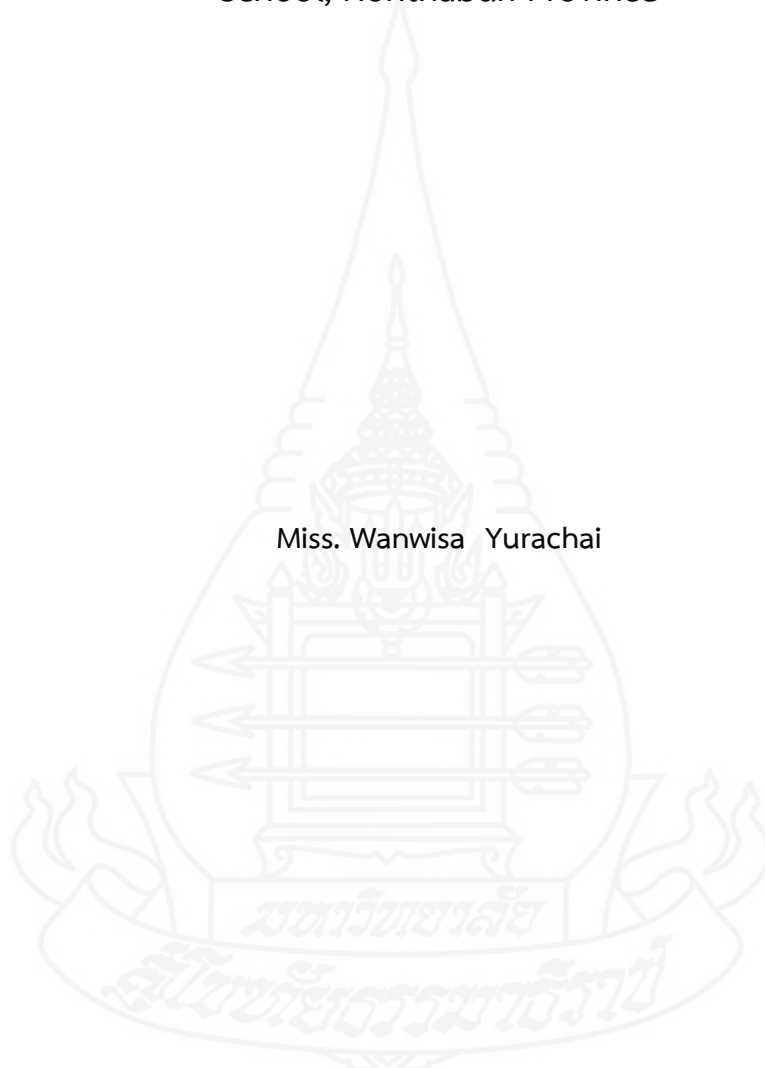


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2562

Organizational Commitment of Teachers in Chonprathan Wittaya
School, Nonthaburi Province

Miss. Wanwisa Yurachai



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

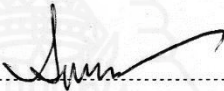
Sukhothai Thammathirat Open University

2019

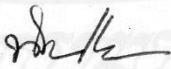
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา
จังหวัดนนทบุรี
ชื่อและนามสกุล นางสาววันวิสา ยูระชัย
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นรินาถ แสนสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี

ผู้ศึกษา นางสาววันวิสา ยุระชัย รหัสนักศึกษา 2572300867

ปริญญา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ทำงาน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนชลประทานวิทยา จำนวน 172 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำนวน 4 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 และแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันในด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านองค์กร และด้านความผูกพันด้านความคงอยู่ (2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า 1) ครูที่มีเพศและภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20 – 40 ปี และ 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านจิตใจและด้านความคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีลงไป และ (3) แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ควรมีการร่วมกันสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหา ควรมีการให้ข้อมูลและติดตามการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนอย่างเคร่งครัด และ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร ครู โรงเรียนชลประทานวิทยา

Independent study title: Organizational Commitment of Teachers in Chonprathan Wittaya School, Nonthaburi Province

Author: Miss Wanwisa Yurachai; **ID:** 2572300867;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent Study advisor: Dr. Sopana Sudsomboon; **Academic year:** 2019

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the organizational commitment of teachers in Chonprathan Wittaya School, Nonthaburi Province; (2) to compare the level of organizational commitment of teachers in Chonprathan Wittaya School as classified by gender, age, domicile and work experience; and (3) to study the guidelines for the development of organizational commitment of teachers in Chonprathan Wittaya School.

The sample consisted of 172 teachers in Chonprathan Wittaya School. The sample size was determined by Taro Yamane's formula, obtained by simple random sampling. The informants were four teachers with different duration of work, obtained by purposive sampling. The research instruments were a rating scale questionnaire dealing with data on organizational commitment of teachers, with reliability coefficient of .97, and a semi-structured interview form. The research data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and content analysis.

The research findings were as follows: (1) the overall organizational commitment of teachers in Chonprathan Wittaya School was at the high level; with the aspects receiving the top rating mean being that of the psychological engagement aspect, followed by those of the organizational engagement aspect, and the persistence engagement aspect; (2) the comparison results of the organizational commitment of teachers as classified by gender, age, domicile and work experience, it was found that 1) teachers with different gender and domicile had no significantly differed in the organizational commitment at the .05 level; 2) teachers with different age had significantly differed in the organizational commitment at the .05 level, which the teachers who were more than 40 years old had higher organizational commitment than teachers aged 20-40 years; 3) teachers with different work experience had significantly differed in the organizational commitment at the level of .05, which the teachers who were more than 15 years of work experience had higher organizational commitment than teachers with less than 10 years of work experience; and (3) the guidelines for the development of organizational commitment of teachers were as follows: there should have the collaboration of teachers to build a reputation for the school, school should allow teachers to participate in managing and solving problems, there should be strictly provided of information and followed up on school policy compliance, and a good working environment should be organized.

Keywords: Organizational commitment, Teachers, Chonprathan Wittaya School

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.โสภณา สุตสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีคุณภาพมากขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นายปณต จตุพศ ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองเกลือ นายพุมพงษ์ บุญกอบ ผู้อำนวยการเรียนบ้านคลองพระพิมล และนางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง ครูชำนาญการโรงเรียนราชวินิตนนทบุรี ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณครูโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

วันวิสา ยุระชัย

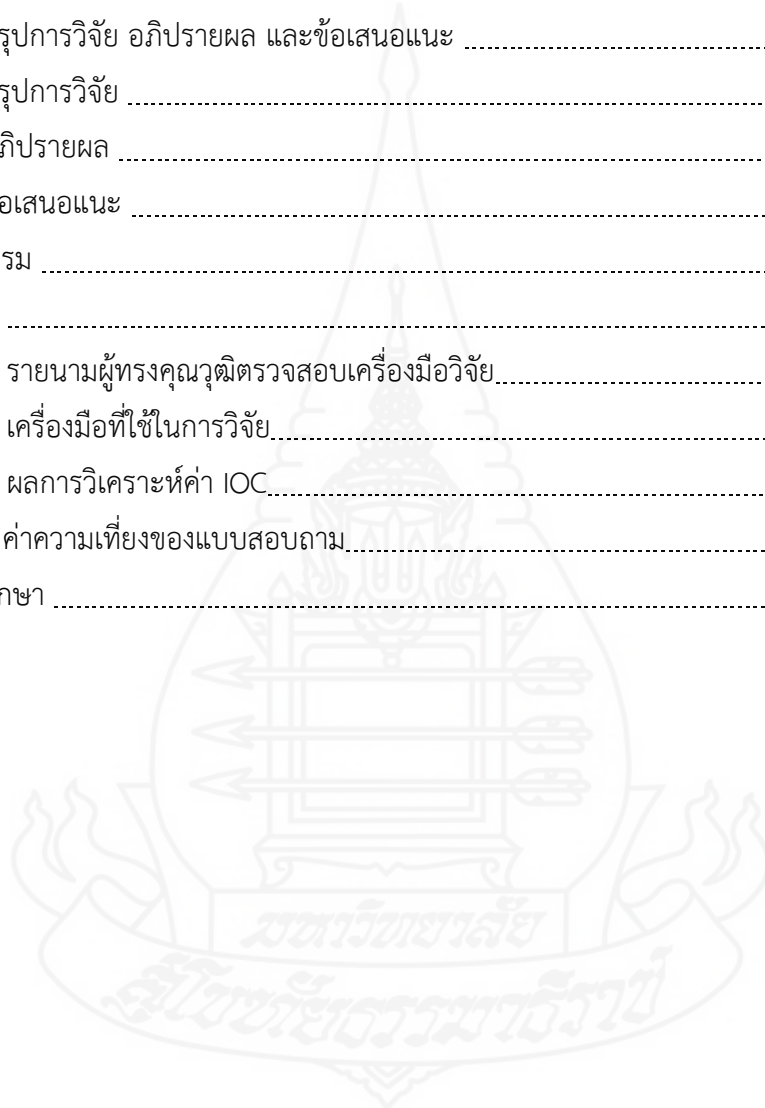
ตุลาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
บริบทของโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี[หัวข้อใหญ่]	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	45
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตาม เพศ ภูมิลำเนาอายุ และประสบการณ์ทำงาน	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของครู โรงเรียนชลประทานวิทยา.....	60
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปการวิจัย	68
อภิปรายผล	71
ข้อเสนอแนะ	74
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	80
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	81
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
ค ผลการวิเคราะห์ค่า IOC.....	93
ง ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	97
ประวัติผู้ศึกษา	99



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม	46
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	46
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้านองค์กร	48
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้านความคงอยู่	50
ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามภูมิลำเนา	52
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตาม อายุ	53
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนชลประทานวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ	54
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนชลประทานวิทยา ความผูกพันด้านจิตใจ โดยจำแนกตามอายุ	54
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	55
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกประสบการณ์ทำงาน	56
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนชลประทานวิทยาในภาพรวม จำแนกประสบการณ์ทำงาน	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนชลประทานวิทยา ด้านจิตใจ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	58
ตารางที่ 4.15	ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนชลประทานวิทยา ด้านการคงอยู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	59



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานวิทยา จากหนังสือคู่มือครู และนักเรียน ปีการศึกษา 2563	31



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดเพราะคนมีชีวิตจิตใจมีศักยภาพในการทำสิ่งต่างๆได้มากมาย คนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จดังนั้นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือการธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่างๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้ จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กรและสร้างผลงานดีๆเพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล, 2560, น.16) เช่นเดียวกับกับโสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, น.12) ที่ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่างๆเช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะไม่รู้สึกไม่อยากไปจากองค์กร และสร้างผลงานดีๆ เพื่อให้

องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ในเป้าหมาย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของคนองค์กร เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ตรงต่อเวลาในการทำงานและจะเต็มใจที่จะทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้า (สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทยและประสพชัย พสุนนท์, 2561)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ครูมีหน้าที่ให้การศึกษากับนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระด้านการศึกษาในส่วนที่รัฐบาลไม่สามารถจัดได้ เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ปกครองและนักเรียน โรงเรียนเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษาซึ่งโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้จะต้องได้รับความร่วมมือจากครู ดังนั้นความผูกพันจึงมีความสำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจให้ครูมีความจงรักภักดีและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ครูที่มีความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนยอมเสียสละ และมุ่งหวังเห็นผลสำเร็จของโรงเรียนเป็นหลัก แต่ถึงแม้ว่าครูมีความรู้ความสามารถมากเพียงใด ครูจะไม่ยอมใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ยอมอุทิศตนให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนเลย หากไม่ได้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเทให้กับงานจนสำเร็จโดยไม่มีใครมาบังคับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียน ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนกำลังประสบปัญหาในเรื่องการลาออกของบุคลากรครูไม่ต่างไปจากองค์กรอื่นๆ แต่ขนาดของปัญหามีมากกว่า เพราะการลาออกของครูเป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความชำนาญในวิชาชีพ ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้ง่าย ทำให้การลาออกของครูเป็นปัญหากับโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมีงานวิจัยที่สะท้อนความต้องการจำเป็นในการธำรงรักษาครู เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตรพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน (สุนันท์ ปิ่นทองและนนทยา น้อยจันทร์, 2559) นอกจากนี้ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูยังเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (โสภิต ม่วงทอง ภาวดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2556) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสำคัญมากในการที่ทำให้โรงเรียนได้เดินหน้าไปต่อในด้านการทำงานในทุกๆ ด้าน

โรงเรียนชลประทานวิทยา เป็นโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการลาออกของครู จากสถิติ 3 ปี ย้อนหลังที่ผ่านมาพบว่า มีจำนวนครูที่ลาออกเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ในปีการศึกษา 2560 มีครูที่ลาออกคิดเป็น 15 % ในจำนวนครู ปีการศึกษา 2561 มีครูที่เขียนลาออกคิดเป็น 17 % ปีการศึกษา 2561 ที่ผ่านมา มีครูที่ลาออกคิดเป็น 20 % (ฝ่ายธุรการโรงเรียนชลประทานวิทยา) จากข้อมูลพบว่าสถิติในการเขียนลาออกของครูมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างเห็นได้ชัด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนชลประทานวิทยาควรจะดำเนินนโยบายในการแก้ปัญหาการลาออกของครู โดยการสร้างความผูกพันของครูกับโรงเรียน ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนไม่คิดที่จะลาออก

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันที่ดีของครูโรงเรียนชลประทานวิทยาและครูสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในโรงเรียนของตนเพื่อให้โรงเรียนและเพื่อนครูมีความสุขในการอยู่ร่วมกันต่อไป

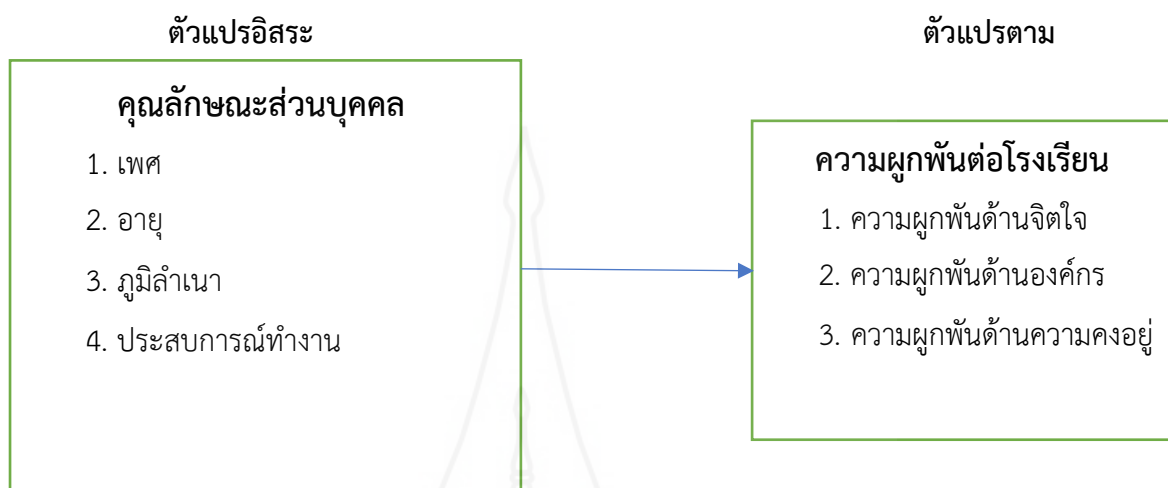
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ทำงาน
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรอิสระในด้านความผูกพันต่อองค์กร จากนักวิจัยหลายท่าน ดังนี้ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ศุภวุฒิ กาศสุวรรณ (2545) Herbinak, and Alutto (1972) Steers (1977) Steers and porter (1983 ,p.441-445) และ Allen and Meyer (1990) ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ทางด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งออกเป็นความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านได้แก่ ความผูกพัน

ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่ ซึ่งสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขอบเขต ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 331 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1973.pp 580-581) ได้จำนวน 172 คน

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ
- 4.2.2 ความผูกพันด้านองค์กร
- 4.2.3 ความผูกพันด้านความคงอยู่

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ : โรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา : ทำการศึกษาในช่วงเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือน มีนาคม

2563 - สิงหาคม 2563

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างแนบแน่นโดยแสดงออกได้ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

5.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึงความรู้สึกของครูที่แสดงออกว่ารักและผูกพันต่อโรงเรียนมีภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในโรงเรียนและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับโรงเรียน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่และเมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นผลที่ดีในภาพรวม

5.1.2 ความผูกพันด้านองค์กร หมายถึง การที่ครูแสดงออกโดยการมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน ซึ่งดูได้จากการเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับโรงเรียน ความเข้าใจและความรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายและกระบวนการบริหารงานและค่านิยมของโรงเรียน โดยทำงานให้สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายตามที่โรงเรียนได้ตั้งไว้

5.1.3 ความผูกพันด้านความคงอยู่ หมายถึง การที่ครูแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่า จะทำงานอยู่กับโรงเรียนต่อไป ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ มีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกครูในโรงเรียนอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร หรือการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน แม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ ก็ไม่ย่อท้อ มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะรักษาสภาพการเป็นครูในโรงเรียนต่อไป

5.2 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

5.3 ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

5.4 ภูมิสำเนา หมายถึง ที่พำนักอยู่ของครูในสำเนาทะเบียนบ้านโดยจำแนกเป็นในจังหวัดนนทบุรีและนอกจังหวัดนนทบุรี

5.5 ประสพการณ์ทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน
ชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ
โรงเรียนชลประทานวิทยาให้กับครูภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ครูสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างความ
ตระหนักในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีความสุขในการอยู่
ร่วมกันต่อไป

6.3 หน่วยงานหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการ
พัฒนาโรงเรียนต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
2. บริบทของโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีนักวิชาการหลายๆท่านทำการศึกษาค้นคว้าและให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกัน แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกันนั่นคือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นแนวทางและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งเป็นความหมายของความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยน และถือเป็นแนวทางการศึกษาของนักวิชาการในยุคต่อมาและมีนักวิชาการได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, น.98-99) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่รักองค์กร จะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะใช้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา

สันติชัย อินทรอ่อน (2550, น.4-5) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานและสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์กรว่าจะตระหนักและให้ความสำคัญกับคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ (WIN – WIN SITUATION) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552 อ้างถึงใน พรรัตน์ ทองมี, 2552,น.6) ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การผูกติดทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และมีความเป็นพรรคพวก ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
3. ความจงรักภักดีโดยมีความรู้สึกทางใจและการผูกติดองค์กร

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554, น.11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงจนถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556, น.12) ได้ให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็ผลตอบแทนต่างๆเช่น สวัสดิการการ รักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของการก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาส พิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมี

คุณภาพชีวิตที่ดี และจะไม่รู้สึกไม่ออกไปจากองค์กร และสร้างผลงานดีๆเพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ในเป้าหมาย

ปิยณัฐ์ บุรณวัฒน์ (2558, น.6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก และพฤติกรรมทางบวกของบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ทิพวรรณ อันทะลย์ (2558, น.21) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

กัญจน์ภัส ชูผล (2559, น.7) ได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็นความรู้สึกที่ดีที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวก มีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารงานขององค์กร ทুমเทและมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

พรรัตน์ ทองมี (2552, น.12) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

สุปรียา สังข์ทอง (2559, น.7) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมอุทิศร่างกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างที่ตั้งไว้

สุคนธ์ แข็งขัน (2560, น.9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์กรที่จะสะท้อนถึงความรู้สึกต่อองค์กรเสมือนเป็นเจ้าของ มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เป็นการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ชักนำ ชักจูงบุคลากรอื่นๆให้เกิดความรัก รักดี และรู้สึกภาคภูมิใจเสมือนเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์กร

ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล (2560, น.16) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละมุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่างๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กรและสร้างผลงานดีๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

Mowday (1982, อ้างถึงใน จิระพร จันทภาโส, 2558, น.7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์โดยที่บุคคลมีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Allen & Meyer (1990, อ้างถึงใน กัญจน์ภัส ชูผล, 2559 น.7) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่นโดยแสดงออกจากพฤติกรรมในด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย หรือ ไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กรและยังได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, อ้างถึงใน จิระพร จันทภาโส, 2558 น.8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยมีผลการวิจัยระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงาน ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติในการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน

จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ (2558, น.122) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญดังนี้

1. สามารถทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง
2. เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน
3. เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเสมอ
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร
5. เป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ปิยณัฐ บุรณวัฒน์ (2558, น.8) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจาก เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความรู้สึก และมีพฤติกรรมทางบวกในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล (2560, น.18) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ การวัดว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นสามารถดูได้จากจำนวนสมาชิกที่เข้าออกงาน

Steers (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ อันทะลย์, 2558,น.23) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ต่อไป

4. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากการงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Buchanun (1974 อ้างถึงใน เบญจมาศ ไตรสุธา, 2554,น.9) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกในองค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมานั้นมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดความควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน สุคนธ์ แข็งขัน, 2560, น.10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรม การลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของบุคลากรแต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กร และพบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

3. บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง จะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงาน ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่าเพราะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

4. บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูง จะมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์กรพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญคือ สามารถเป็นตัวทำนายอัตรา การขาดงาน การลาออกจกงานหรือการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็น

แรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้เป้าหมายไว้

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่าน ในแง่ของความผูกพันต่อองค์กรมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีต้องการความสำเร็จ ทฤษฎีความต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาพอสรุปได้ตามลำดับดังต่อไปนี้ ไว้ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีความผูกพันของ Allen and Meyer

Allen ,Meyer and Smith (1990) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่า ความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและจะทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะว่าเขาต้องการที่จะทำเช่นนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงนั้น จะทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะว่าเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของความสม่ำเสมอที่แสดงออกทางพฤติกรรม

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์กรต่อไป แสดงออกในรูปแบบของการจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งเป็นกรมองความผูกพันขององค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลเมื่อรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม ที่จะทำให้เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีความผูกพันของ Allen and Meyer เป็นทัศนคติที่กล่าวถึงสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959, pp.60-63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (hygiene factor) ประการที่สอง ในส่วนของคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (motivation factor) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่ถูกต้องยอมรับทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.5 สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ได้ อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้น (motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถืออาจแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานได้อีกด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (work itself) หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

นอกจากนี้ Herzberg ได้ทำการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน โดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งแนวทางในการขอสัมภาษณ์เป็นการขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นึกถึง ความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษหรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน ข้อมูลที่ได้ปรากฏว่า ความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปแล้วมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (job content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้น มักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น จะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน ซึ่ง Herzberg ได้เรียก ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (motivators)

ปัจจัยจูงใจ (motivators) ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จ (achievement)
2. การได้รับความยอมรับ (recognition)
3. ความก้าวหน้า (advancement)
4. ตัวงานเอง (work itself)
5. ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่ นอกเหนืองาน ซึ่ง Herzberg ได้เรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) หรือปัจจัยเพื่อความมั่นคง (maintenance factor) ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) ประกอบด้วย

1. สถานภาพ (status)
2. สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (relation with supervisors)
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (peer relation)
4. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
5. คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (quality of supervision)
6. นโยบายและการบริหารของบริษัท (company policy and administration)
7. ความมั่นคงในงาน (job security)
8. สภาพการทำงาน (working condition)
9. ค่าจ้าง (pay)

เมื่อนำเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (two – factor theory) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่จะทำให้เขาพึงพอใจที่จะทำงาน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงแค่การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถได้ จะมีเพียงแค่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะสามารถทำได้

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการ

ทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น

1.3.3 ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (expectancy theory)

Vroom (1970) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมอย่างสูงในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

$V = \text{value}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมาย รางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcomes) หรือ รางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริง หรือ

Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงานโดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเข้าสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจของคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้น เขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา อาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจ จำเป็นจะต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจก็จะสูงตามไปด้วย

1.3.4 ทฤษฎีต้องการความสำเร็จของ McClelland

McClelland (1940, อ้างถึงใน วิชัย วิทย์อุดม, 2547 น.27) ได้กล่าวถึง นักจิตวิทยาชื่อ McClelland ว่า ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่

เกี่ยวข้องกับการจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ความต้องการในตัวคนมีอยู่ 2 ชนิด คือ ความต้องการมีความสุขสบาย และความต้องการปลอดภัยจากการเจ็บปวด แต่สำหรับการต้องการอื่น ๆ นั้นจะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามมนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่างๆ จึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้ เหมือนกันแต่อาจจะแตกต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากหรือน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ อยู่ 3 สิ่ง คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) เขาแนะนำว่า เมื่อมีความต้องการที่เข้มข้นในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติ พฤติกรรมให้มีความเข้มข้นทางอารมณ์มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจที่จะใช้พฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความพอใจ และให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement)

ความต้องการความสัมฤทธิ์ผลเป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการวิจัยของ McClelland ได้บอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผลสูงได้ดังนี้

(1) บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงชอบจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริงๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

(2) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้ และมักเชื่อถือได้

(3) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จ

2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation)

เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power)

เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา McClelland มีความเชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง 3 ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจจะมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด

1.3.5 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Hierarchy of Needs)

Maslow (1970) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยามนุษยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งมีเบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง เช่น ความมั่นคงความปลอดภัย กินอิ่มนอนหลับ ความต้องการอื่นจะเข้ามาทดแทน เป็นพลังซึ่งจูงใจให้ทำพฤติกรรม เช่น อาจเป็นความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น แรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรามุ่งไปสู่การตอบสนองความพอใจ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ด้วยกัน ได้แก่

1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ฯลฯ ความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกกระทั่งถึงวัยชรา มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดร่างกายจะกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมขวนขวาย เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ถ้าต้องการในขั้นแรกนี้ไม่ได้รับการบำบัด ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกขู่เข็ญบังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลักประกันชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ มีการประกันชีวิต ฯลฯ

3) *ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Love and belonging Needs)* หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อนไม่ต้องการรู้สึกเหงา และอยู่คนเดียว ดังนั้นจึงต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มสันตนาการ เป็นต้น ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่มย่อมเกิดความรัก ความเอาใจใส่ และยอมรับซึ่งกันและกัน

4) *ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Needs)* หมายถึง ความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีประโยชน์ หากความรู้สึกหรือความต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนองก็จะรู้สึกมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต้องการสิ่งชดเชย ถ้าเกิดความรู้สึกรุนแรงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อถอยในชีวิต เป็นโรคประสาท โรคจิต และอาจฆ่าตัวตายได้

5) *ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง และพัฒนาศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs)* หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดในชีวิต มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพ

Maslow ได้กล่าวถึง ลำดับของความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ว่า ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตามความสำคัญและสามารถยืดหยุ่นได้ เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับบำบัดแล้วมนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการขั้นสูงขึ้นเป็นลำดับ ความต้องการเหล่านี้เกิดเหตุผลที่ว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ต้องการเติบโตและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้นๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคล

3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับชั้น ตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ

จากที่กล่าวมา Maslow มีความเชื่อว่าความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ล้วนแล้วแต่เป็นพื้นฐานและจำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ทุกคน ความต้องการจึงเป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้น ใช้เป็นแรงผลักดันให้เกิดให้เกิดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งที่พหุศาสตร์เป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ ที่ใช้สำหรับการกินอยู่หลับนอน เป็นที่สำหรับคุ้มครอบปกป้องร่างกายมนุษย์ให้รอดพ้นจากอันตราย เพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่ได้ตามปกติสุขจากกล่าวได้ว่าการนำทฤษฎีของ Maslow มาใช้ในหน่วยงานที่เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก หากต้องอาศัยความเอาใจใส่ต่อบุคลากรในหน่วยงานเป็นหลัก เมื่อรู้จักคนและหน่วยงานของตนเองดีแล้ว ย่อมสามารถเลือกพัฒนาต่อยอดในสิ่งที่ดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ได้ดี

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้านคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่

1.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้จำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

Porter (1974 อ้างถึงใน ปิยณัฐ บุรณวัฒน์, 2558, น.8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ทศนคติที่ดีในการทำงาน พยายามทำงานด้วยความสนใจเอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

2. มีแรงบันดาลใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3. มีพฤติกรรมทางบวก ช่วยเหลือ เพื่อผลประโยชน์แก่องค์กร

Buchanun (1974 อ้างถึงใน สุขนธ์ แข็งขัน, 2560, น.12) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันจะประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมจากองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน ชนิษฐกมล แพทย์รัตนกุล, 2560, น.20) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเอง มีความสอดคล้องกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร และการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่า จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องนั้น มองว่าเป็นความผูกพันรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งองค์กร การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นนานเท่าใดเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคม เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คือ การปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2549, น.14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันในเชิงความรู้สึก หมายถึง เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กร อันเนื่องมาจาก การเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมภายในองค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากการต้องการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง มีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

สรยา มหากณานนท์ (2551, น.7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การให้ความร่วมมือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

2. การใช้ความพยายาม หุ่่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละกำลังกาย ความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

3. ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ปราศรณาคงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, น.19) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความเข้าใจและความรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมาย กระบวนการบริหารและค่านิยมขององค์กร บุคลากรจะทำงานเพื่อให้สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกยินดีและภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของตนเอง

2. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานองค์กรคนหนึ่งอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร หรือการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน แม้กระทั่งถูกตำหนิต่างๆ ก็ไม่ย่อท้อ มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

3. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะหุ่่มเท การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ และเมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นผลที่ดีในภาพรวม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่โดดเด่น งานของตนคือสิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554, น.7) ได้อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ

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

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจ ตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนจะแสดงให้เห็นถึงการปฏิเสธในการลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางอาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์ (2554, น.6) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ

1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ เชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมทั้งพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร

2. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความกังวลที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรหรือไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรการมีหลากหลายมุมมองจากนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันด้านจิตใจ

นักวิชาการหลายๆท่านได้อธิบายถึงความผูกพันด้านจิตใจไว้ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดได้ว่าความผูกพันด้านจิตใจไว้ได้ดังนี้

Porter (1974) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจ การที่คนมีพฤติกรรมทางบวกช่วยเหลือองค์กร และทำประโยชน์ให้แก่องค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

Buchanun (1974) กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจ คือแสดงออกโดยการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Allen ,Meyer and Smith (1990) กล่าวว่า ความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเอง มีความสอดคล้องกับองค์กร

สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2549) กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความผูกพันในเชิงความรู้สึก วัตถุประสงค์จากความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กร อันเนื่องมาจากการเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมภายในองค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สรยา มหากณานนท์ (2551) กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจคือ การใช้ความพยายามทุ่มเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การยอมเสียสละกำลังกาย ความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่และเมื่อมีปัญหาที่จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นผลที่ดีในภาพรวม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่โดดเด่นงานของตนคือสิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) กล่าวว่าความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจ ตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร

สุภาพร กิตตินันท์ (2554) ได้กล่าวถึงความผูกพันด้านจิตใจซึ่งหมายถึง ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดได้ว่า ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกว่ารักและผูกพันต่อองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทาง

จิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่และเมื่อมีปัญหา ก็จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จเป็นผลที่ดีในภาพรวม

ความผูกพันด้านองค์กร

นักวิชาการหลายๆ ท่านได้อธิบายถึงความผูกพันด้านองค์กรซึ่งสามารถสรุปแนวคิดได้ว่าความผูกพันในด้านองค์กร ได้ดังนี้

Porter (1974) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่ดีในการทำงาน พยายามทำงานด้วยความสนใจเอาใจใส่เพื่อประสิทธิภาพขององค์การ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านองค์กร หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมจากองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านองค์กร หมายถึง เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์การ คือ การปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สรยา มหาภานนท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านองค์กร หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การและเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านองค์กร หมายถึง ความเข้าใจและความรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมาย กระบวนการบริหารและค่านิยมขององค์การ บุคลากรจะทำงานเพื่อให้สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับกับจุดมุ่งหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้

สุภาพร กิตตินันท์ทะเลศิลป์ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ เชื่อกันว่าตนเองสามารถทำตามเป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมทั้งพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดได้ว่าความผูกพันด้านองค์กร หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกโดยการมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ ซึ่งดูได้จากการเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ความเข้าใจและความรู้สึกยินยอมไปกับเป้าหมายและกระบวนการบริหารงานและค่านิยมขององค์กร โดยทำงานให้สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายตามองค์กรได้ตั้งไว้

ความผูกพันด้านความคงอยู่

นักวิชาการหลายๆ ท่านได้อธิบายถึงความผูกพันด้านความคงอยู่ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดได้ว่าความผูกพันด้านความคงอยู่ ได้ดังนี้

Allen and Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่า จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความผูกพันรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งองค์กร การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นนานเท่าใดเท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร

สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2549) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านความคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

สรยา มหากณานนท์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านความคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านความคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานองค์กรคนหนึ่งอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหารหรือการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน แม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ ก็ไม่ย่อท้อ มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านความคงอยู่ หมายถึง การแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้าย

เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนจะแสดงให้เห็นถึงการปฏิเสธในการลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางอาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

สุภาพร กิตตินันท์ศิลป์ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันในด้านความคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความกังวลที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรหรือไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดได้ว่า ความผูกพันด้านความคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องจาก จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ มีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกในองค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการบริหาร หรือการเสนอเพิ่ม-ลดเงินเดือน แม้กระทั่งถูกตำหนิลงโทษ ก็ไม่ย่อท้อ มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2. บริบทของโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

โรงเรียนชลประทานวิทยา เป็นโรงเรียนเอกชนในระบบสามัญศึกษา ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พุทธศักราช 2498 โดยหม่อมหลวงชูชาติ กำภู อดีตอธิบดีกรมชลประทานเป็นผู้ก่อตั้ง ในพื้นที่ 62 ไร่ 3 งาน 33 ตารางวา เริ่มเปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2498 โดยมีหม่อมหลวงถาวร สนิทวงศ์ เป็นผู้จัดการและเป็นอาจารย์ปกครอง มีนายโกศล ภาสวณิช เป็นครูใหญ่คนแรก และมีนายประหยัด ไพทีกุล เป็นหัวหน้าแผนกอาชีวบาลกรมชลประทาน เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของโรงเรียน ในด้านอาคารเรียนเป็นอาคารไม้ชั้นเดียว 2 อาคาร อยู่ในบริเวณกรมชลประทานปากเกร็ด โดยมีจุดประสงค์หลักในการก่อตั้งโรงเรียนคือ เป็นโรงเรียนสำหรับบุตรของเจ้าหน้าที่ของกรมชลประทาน

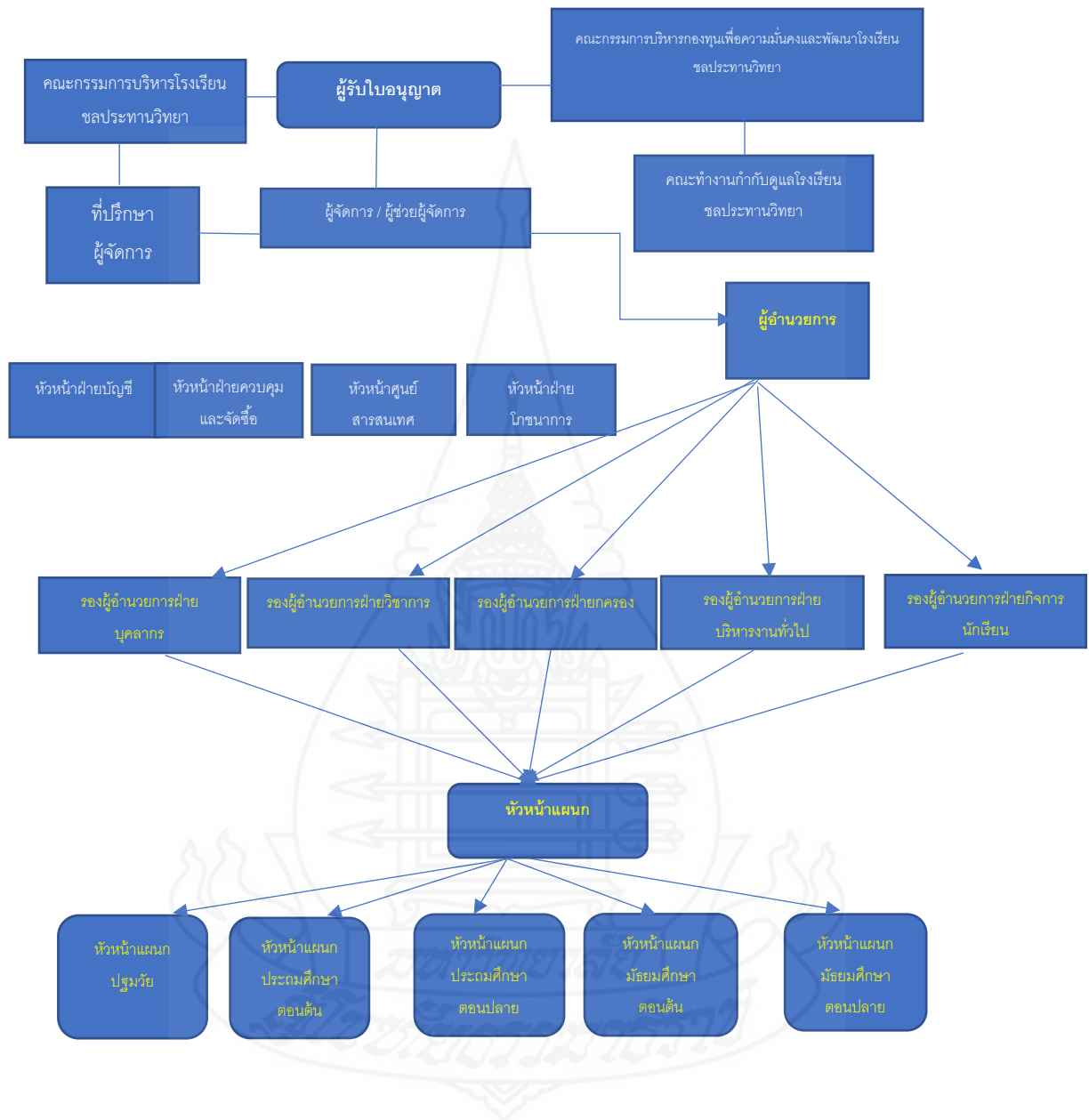
ปัจจุบันโรงเรียนชลประทานวิทยา มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน 6,400 คน มีครูจำนวนทั้งสิ้น 331 คน โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนชลประทานวิทยา ได้ชื่อว่าเป็นโรงเรียนที่เข้มงวดกับนักเรียน ทั้งด้านวิชาการ ด้านความประพฤติ ด้านระเบียบวินัย และด้านความสะอาดมาทุกยุคทุกสมัย จนกระทั่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ชื่อเสียง

เกียรติคุณของโรงเรียนมิใช่เพิ่งเกิดขึ้น หากแต่สะสมมาหลายปีด้วยความอุตสาหะ วิริยะของคุณครูทุกท่านที่พร่ำสอนด้วยหวังให้ศิษย์ทุกคนสมบูรณ์ทั้งด้านศึกษาศาสตร์และจริยธรรมกตัญญูทเวทีประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยดี อีกประการที่ผู้ปกครองชื่นชมคือ การเคร่งครัดในเรื่องระเบียบวินัยความประพฤติของนักเรียน สิ่งเหล่านี้นักเรียนได้รับการปลูกฝังอย่างเข้มงวดจากอาจารย์ประหยัดไพทีกุล ซึ่งถือปฏิบัติจนถึงยุคปัจจุบัน

ปัจจุบันมีนาย เลอศักดิ์ ริวตระกูลไพบูลย์ เป็นผู้จัดการโรงเรียนและมี ดร. นิตยา เทพอรุณรัตน์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน โครงสร้างในการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานวิทยาคือ กรมชลประทานวิทยาจะเป็นหน่วยงานที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียน โดยผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนชลประทานวิทยา (ที่ปรึกษาโรงเรียนและผู้จัดการโรงเรียน) จะเป็นผู้บริหารที่ทำงานในกรมชลประทาน ดังแสดงตามแผนผังในการบริหารของโรงเรียน ดังนี้



โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานวิทยา



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานวิทยา จากหนังสือคู่มือครูและนักเรียน
ปีการศึกษา 2563

โรงเรียนชลประทานวิทยาได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสำหรับผู้อำนวยการ
โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนชลประทานวิทยาโดยอ้างพระราชบัญญัติโรงเรียน

เอกชน พ.ศ. 2550 โดยครอบคลุมไปถึง ค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพ ค่าการศึกษาของบุตร ค่าช่วยเหลือบุตร เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินทดแทน และ สินเชื่อเงินกู้เพื่อสวัสดิการ (เงินทุนเลี้ยงชีพ) นอกจากนี้การบริหารงานฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนชลประทานวิทยามีการโครงการที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับครูในโรงเรียนคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มอบแหวนทองคำให้กับครูที่มีอายุงานครบ 15 ปี และโครงการแสดงมุทิตาจิตให้แก่ครูผู้เกษียณอายุราชการ เป็นต้น

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยต่างๆที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

พัชรา ไชยาคำ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนและบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน 52 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ในระดับสูง และความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 118 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทน 1 คน และครู 2 คน รวมทั้งสิ้น 472 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

พรรัตน์ ทองมี (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ พบว่าบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับรายได้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวทางด้านสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ แต่ละด้านพบว่า การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านการมีส่วนร่วม ควรสนับสนุนให้มีเวทีระดมความคิดเพื่อการพัฒนางาน ด้านความภาคภูมิใจ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและบริการที่เป็นเลิศ ผู้บริหารระดับสูงควรประเมินการปฏิบัติงานตามผลงานอย่างเป็นรูปธรรมทั้งองค์กร

ณัฐญา มานะกิจ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น : กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มวัยทำงาน 3 รุ่นโดยเปรียบเทียบระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานทั้ง 3 รุ่นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มคนวัยทำงานทั้ง 3 รุ่นของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 11 มีระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เบญจมาศ ไตรสุธา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ลักษณะทางการบริหารและประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับองค์การแตกต่างกันเป็นการสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างการจัดกิจกรรมระหว่างส่วนการศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ส่วนการศึกษา ผู้บริหาร ให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความรักใคร่ปรองดองสามัคคีภายในองค์กร

พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคล เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้วิธีสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 ชุด ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.46 มีความเครียดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.61 ผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.63 และพบว่า บุคลากรที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรรวมแตกต่างกัน ปัจจัยภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและด้านความเครียดในการทำงานรวม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร

ดุขยา กลิ่นสุคนธ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย 5 ด้านของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี และเปรียบเทียบปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย 5 ด้านของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมและทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โอกาสของความก้าวหน้าส่วนบุคคล และการให้โอกาสพัฒนางาน ภาพรวมของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับค่าสัมพัทธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ โอกาสของความก้าวหน้าส่วนบุคคล การปฏิบัติงาน และการให้โอกาสพัฒนางาน สมการพยากรณ์ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เขตพื้นที่การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ทิพวรรณ อันทะลัย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์บางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทิศทางเดียวกัน และ แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ คือ ควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีสถานที่ทำงานที่จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอยที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายขององค์การมีความเหมาะสม

ปิยณัฐ บุรณวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการ และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา อันดับชั้นตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันไม่แตกต่างกัน

ศิริพร พรหมโสภา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2. เปรียบเทียบความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงหลวง จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามภูมิฐานะและสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

อัญชญา คำสอด (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ย ระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ภูมิฐานะ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

ชนิษฐกมลน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และรายด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมีอิสระในการทำงาน โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 44.4 และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ยอมรับความแตกต่าง ให้ความสำคัญต่อกันและกัน จัดโครงสร้างการบริหารงานที่

โปร่งใส ยุติธรรม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติ และกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบและมีความชัดเจน

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาจากกลุ่ม ประชากรจำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการ วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ ระดับ นัยสำคัญที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งโดย รวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูคือ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความยากง่ายของงาน การตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความยากง่ายของงาน และการตอบสนองจากองค์กร มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า คุณลักษณะ ส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะคงอยู่ ในองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับปัจจัยต่างๆของบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา ประเภทของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ดังนั้น จึงถือได้ว่า ความผูกพันต่อ องค์กรเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการบริหารบุคคลในองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาความ ผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

Buchanan (1974) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร (Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations) เขาได้ศึกษา ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกลุ่มหนึ่งอยู่ใน องค์กรธุรกิจ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 279 คน ได้กำหนดตัวแปรขึ้นมา 13 ตัวแปร ได้แก่ ความ ชัดเจนในบทบาท ความสามัคคีของหมู่คณะ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองต่อองค์กร ความคลาดเคลื่อนของสิ่งที่จะได้รับกับความเป็นจริงในองค์กร ความท้าทาย ของงานในขอบปีแรก ความขัดแย้งในเป้าหมายขององค์กรกับบุคคล ความรู้ที่ตนเองมีความสำคัญ กับองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความกลัวความล้มเหลว ปทัสถานของความ ผูกพันต่องาน ปทัสถานของความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร สำหรับกลุ่ม ตัวอย่างได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามระยะเวลาในการทำงาน คือ 1ปีแรก 2-4ปี และ 5ปีขึ้นไป

ผลการวิจัยดังกล่าวปรากฏว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะคติเชิงกลุ่มต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ปทัสถานของความผูกพันต่อองค์กร ความท้าทายของงานในขอบปีแรก ความสามัคคีของหมู่คณะ งานวิจัยดังกล่าวได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยต่างๆที่เป็นประสบการณ์ในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการรัฐบาลกับผู้จัดการในภาคธุรกิจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 โดยเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาครัฐจะต่ำกว่าผู้จัดการในภาคธุรกิจ นอกจากนี้ระดับทัศนคติในด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้จัดการภาครัฐจะต่ำกว่าผู้จัดการในภาคธุรกิจ ในทั้งหมดในทุกตัวแปรที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 เช่นกัน

Porter et al. (1974) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานที่มีต่อการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวช (Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians) ได้ทำการศึกษาที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งซึ่งอยู่ชายฝั่งตะวันตกของสหรัฐอเมริกา งานวิจัยของเขาเป็นการศึกษาแบบระยะยาว ชายเวลาศึกษาถึง 10 ½ เดือน เพื่อติดตามวัดทัศนคติที่สะสมมาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวช อยู่ในระหว่างฝึกงาน 1 ปี โดยได้รับเงินเดือนจากโรงพยาบาล มีการให้ข้อมูลของโรงพยาบาลแห่งนี้ว่า มีประวัติการลาออกของพนักงานด้านจิตเวชนี้ คือ ในช่วงปีแรกของการทำงานหลังจากฝึกงานเสร็จแล้วอยู่ในอัตราร้อยละ 30 - 50 และหลังจาก 1 ปีไปแล้ว มีอัตราการลาออกเฉลี่ยประมาณร้อยละ 20 การเก็บข้อมูลของเขาแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ภายในเวลาที่กำหนดไว้ กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม เปรียบเทียบกันคือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ (Stayers) กับผู้ที่ลาออกไป (Leaver) ซึ่งได้ตามข้อมูลการลาออกของโรงพยาบาล การดำเนินการศึกษาก็คือ วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานจากทั้งสองกลุ่มเป็นช่วงๆ ไปจนครบ 4 ช่วง ผลของการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของทัศนคติกับการลาออกใน 2 ช่วงเวลาสุดท้ายของการวิจัย และสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ลาออกไปได้อย่างชัดเจนกว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน

Streers (1977) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องที่มาของความผูกพันต่อองค์กรและผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and outcomes of organizational commitment) เขาได้ทำการรวบรวมตัวแปรจากงานวิจัยต่างๆที่ผ่านมา ซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรไว้ 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ท้าทาย และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรและความรู้สึกต่อองค์กรเป็นที่พึงได้ และได้ทำการศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล จำนวน 382 คน

กลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย การรับทราบผลย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน งานที่ทำหาย การรับทราบย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของประชากรที่ศึกษาทั้งสองกลุ่ม และได้เสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเด็นสำคัญจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุภูมิภาค และประสิทธิภาพทำงาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของครู ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และ ความผูกพันด้านความคงอยู่



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีผู้วิจัยได้เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2563 รวมจำนวนทั้งหมด 331 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามานะ (Yamane 1973.pp 580-581) ได้จำนวน 172 คน และได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยพิจารณาเลือกแบบเจาะจงโดยคัดเลือกครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ได้แก่ (1) กลุ่มครูที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี (2) กลุ่มครูที่มีอายุงาน 1 ถึง 5 ปี (3) กลุ่มครูที่มีอายุงาน 5 ถึง 10 ปี และ (4) ครูที่มีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป กลุ่มละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklists) ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครู ประกอบด้วย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับและเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ระดับมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ระดับน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 72-73) ดังนี้

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

2.1.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบกึ่งโครงสร้างผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นจากผลจากแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นให้ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรีโดยสรุปประเด็นสำคัญมาจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาตั้งเป็นกระทงคำถามและปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อความสมบูรณ์และมีคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

2.2 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

2.2.1 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

2) สร้างคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา คำนคว่ำอิสระ ตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นปรับปรุงตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67-1.00

5) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียน ชลประทานวิทยา ในปีการศึกษา 2563 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบและหาค่า ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

6) ปรับปรุงและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูล

2.2.2 การสร้างและพัฒนาแบบสัมภาษณ์

การพัฒนาแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นจากผลการวิเคราะห์ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นให้ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรีโดยสรุปประเด็นสำคัญมาจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพร้อม ทั้งปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อหาความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์แล้วนำมาตั้งเป็นกระทงคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเพื่อนำไปขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานวิทยา

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บ แบบสอบถามเองโดยให้ครูผู้ตอบแบบสอบถามนำส่งคืนผู้ศึกษาโดยกำหนดระยะเวลาในการส่งกลับ คืนภายในเวลา 1 สัปดาห์

3.2.2 รวบรวมแบบสอบถามกลับคืน พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความ สมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 172 ฉบับ จากแบบสอบถามจำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นัดหมายเวลากลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 กลุ่ม โดยจะประสานงานไปเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียน และขออนุญาตสัมภาษณ์ครูตามกำหนดการ นัดหมายที่ผู้วิจัยได้เลือก และบันทึกข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ต่อไป

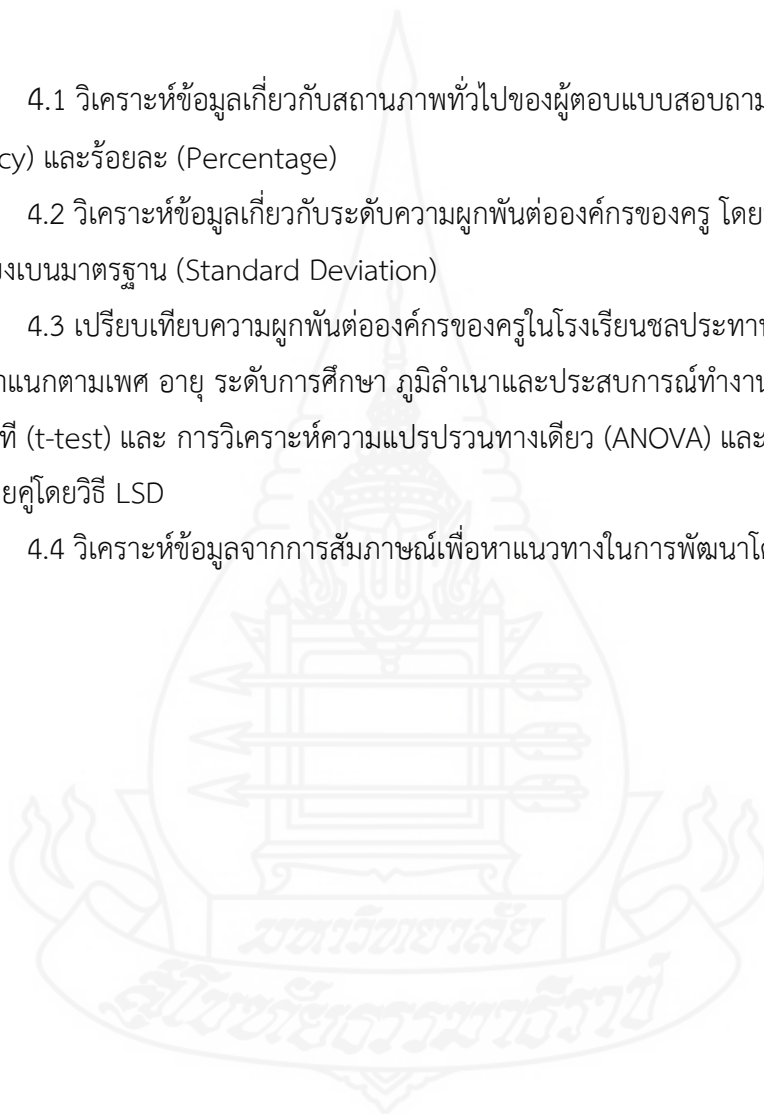
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาและประสบการณ์ทำงาน โดยทดสอบการทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตาม เพศ ภูมิลำเนาอายุ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูจำนวน 172 คน เก็บรวบรวมได้ทั้งสิ้น 172 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	30	17.4
	หญิง	142	82.6
	รวมเฉลี่ย	172	100.0
อายุ	20-30 ปี	77	44.8
	31-40 ปี	41	23.8
	มากกว่า 40 ปี	54	31.4
	รวมเฉลี่ย	172	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=172)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิสำเนา		
ในจังหวัดนนทบุรี	93	54.1
นอกจังหวัดนนทบุรี	79	45.9
รวมเฉลี่ย	172	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	66	38.4
6 - 10 ปี	53	30.8
มากกว่า 15 ปี	53	30.8
รวมเฉลี่ย	172	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 มีอายุระหว่าง 20– 30ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีภูมิสำเนาในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 และมีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านความคงอยู่ ปรากฏตามรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม

(n=172)

มิติความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ด้านจิตใจ	4.48	0.45	มาก
ด้านองค์กร	4.42	0.50	มาก
ด้านความคงอยู่	4.28	0.56	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.48	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.45) ความผูกพันด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) และความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพัน
ด้านจิตใจ

(n = 175)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน	4.55	0.63	มากที่สุด
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.56	0.59	มากที่สุด
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน	4.09	0.95	มาก
4. ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.94	ปานกลาง
5. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงาน	4.51	0.60	มากที่สุด
6. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อ โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.47	0.67	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n = 175)

ประเด็น	ค่าเบี่ยงเบน		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
7. ท่านใช้ศักยภาพความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่กำลังเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน	4.65	0.53	มากที่สุด
8. ท่านทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิดและสิ่งต่างๆให้แก่การทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่	4.61	0.56	มากที่สุด
9. ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถ	4.59	0.52	มากที่สุด
10. ท่านมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยรวมของโรงเรียน	4.45	0.58	มาก
11. ท่านปฏิบัติงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	4.59	0.55	มากที่สุด
12. ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อได้รับฟังสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้นกับโรงเรียน	4.53	0.59	มากที่สุด
13. ท่านรู้สึกดีใจเมื่อได้รับฟังการกล่าวชื่นชมโรงเรียนจากบุคคลต่างๆ	4.66	0.53	มากที่สุด
14. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.53	0.58	มากที่สุด
15. ท่านยินดีปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	4.42	0.70	มาก
16. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จและเสียใจเมื่อโรงเรียนประสบปัญหา	4.59	0.62	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.48	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ ครูมีรู้สึกดีใจเมื่อได้รับฟังการกล่าวชื่นชมโรงเรียนจากบุคคลต่างๆ ($\bar{X} = 4.66$, S.D.

= 0.53) ครูใช้ศักยภาพความสามารถและความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53) และการทุ่มเทกำลังกายกำลังความคิดและสิ่งต่างๆให้แก่การทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้านองค์กร

(n=172)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	4.52	0.58	มากที่สุด
2. ท่านเข้าใจและยินดีปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน	4.49	0.56	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้	4.55	0.56	มากที่สุด
4. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.55	0.57	มากที่สุด
5. ท่านศรัทธาในค่านิยมของโรงเรียน	4.49	0.61	มาก
6. ท่านเห็นชอบและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.46	0.64	มาก
7. ท่านยินดีปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถ	4.47	0.64	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้	4.55	0.57	มากที่สุด
9. ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.89	มาก
10. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.20	0.75	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
11. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้ง รับผิดชอบโดยตรงและงานพิเศษ	4.33	0.66	มาก
12. ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการทำงาน เป็นทีมภายในโรงเรียน	4.43	0.59	มาก
13. ท่านยอมรับว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำใน การบริหารงานโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.41	0.71	มาก
14. ท่านยึดผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างในการ ปฏิบัติงาน	4.34	0.72	มาก
15. ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ กัน	4.36	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.42	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้านองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกัน โดย 3 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นได้แก่ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) เห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) และมีการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) เห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.58) เข้าใจและยินดีปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) ศรัทธาในค่านิยมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้าน
ความคงอยู่

(n=172)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1. ท่านมีความยินดีทำงานอยู่กับโรงเรียนโดยไม่ได้คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน	4.34	0.67	มาก
2. ท่านยอมรับการถูกตำหนิหรือการลงโทษจากทางโรงเรียนอย่างมีเหตุผล	4.34	0.64	มาก
3. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบปัญหา	4.48	0.56	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานถึงแม้จะ ได้รับผลตอบแทนน้อย	4.45	0.63	มาก
5. ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆเป็นอย่างดี และมีความเป็นธรรม	4.33	0.76	มาก
6. ท่านได้รับการเลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่ง อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม	4.14	0.86	มาก
7. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม	4.21	0.69	มาก
8. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.65	มาก
9. ท่านได้รับรู้แผนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง	4.22	0.72	มาก
10. ท่านมีห้องหรือสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่ง อำนวยความสะดวกอย่างครบครัน	4.09	0.91	มาก
11. ท่านมีความสุขกับบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน	4.39	0.67	มาก
12. ท่านทำงานร่วมและเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้ เป็นอย่างดี	4.24	0.70	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน	
		มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
13. ท่านมีความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนนโยบาย ของโรงเรียนและพร้อมปฏิบัติตาม	4.37	0.66	มาก
14. ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานถึงแม้ว่าจะมีโอกาสที่ จะได้งานที่ดีกว่า	4.23	0.77	มาก
15. ท่านรู้สึกที่โรงเรียนเป็นที่พึงให้ท่านได้เมื่อ ท่านประสบปัญหาต่างๆ	4.23	0.80	มาก
รวมเฉลี่ย	4.28	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ด้านความผูกพันด้านความคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูยินดีให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบปัญหา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) ครูเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนน้อย ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) และ ครูมีความสุขกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ การมีห้องหรือสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.91)

ตอนที่ 3 ผลการการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูจำแนกตาม เพศ อายุ ภูมิฐานะ และประสบการณ์ทำงาน

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยจำแนกตามเพศ อายุ ภูมิฐานะ และประสบการณ์ทำงาน ตาราง 4.6 - 4.14

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา

จำแนกตามเพศ

(n=172)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	sig
	ชาย (n=30)		หญิง (n=142)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านจิตใจ	4.56	0.46	4.46	0.45	1.03	0.946
ด้านองค์กร	4.61	0.45	4.38	0.51	2.27	0.077
ด้านการคงอยู่	4.47	0.44	4.24	0.58	2.35	0.024*
รวมเฉลี่ย	4.54	0.42	4.36	0.48	1.89	0.068

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตาม

ภูมิลำเนา

(n=172)

ความผูกพันต่อองค์กร	ภูมิลำเนา				t	sig
	อยู่ในจังหวัด		ไม่ใช่ในจังหวัด			
	นนทบุรี (n=93)		นนทบุรี(n=79)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านจิตใจ	4.55	0.43	4.40	0.45	2.24	0.847
ด้านองค์กร	4.47	0.50	4.35	0.50	1.85	0.955
ด้านการคงอยู่	4.38	0.56	4.17	0.55	2.46	0.642
รวมเฉลี่ย	4.47	0.47	4.31	0.47	2.22	0.904

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตาม
อายุ

(n = 172)

ความผูกพันต่อ โรงเรียน	อายุ								
	20 – 30 ปี (n = 77)			31 - 40 ปี (n = 41)			มากกว่า 40 ปี (n = 54)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านจิตใจ	4.38	0.50	มาก	4.56	0.40	มากที่สุด	4.57	0.38	มากที่สุด
ด้านองค์กร	4.38	0.55	มาก	4.51	0.46	มากที่สุด	4.40	0.47	มาก
ด้านความคงอยู่	4.21	0.63	มาก	4.40	0.46	มาก	4.30	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.53	มาก	4.49	0.41	มาก	4.42	0.43	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.50) ความผูกพันด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) และความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.63)

ครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านจิตใจและด้านองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.40) ความผูกพันด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.46) และความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.46)

ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.38) ความผูกพันด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.47) และความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

(n=172)

ด้าน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.474	0.737	3.707	0.027*
	ภายในกลุ่ม	169	33.594	0.199		
	รวม	171	35.067			
2.ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.490	0.245	0.945	0.391
	ภายในกลุ่ม	169	43.852	0.259		
	รวม	171	44.342			
3.ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.905	0.453	1.406	0.248
	ภายในกลุ่ม	169	54.375	0.322		
	รวม	171	55.280			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.808	0.405	1.752	0.177
	ภายในกลุ่ม	169	39.038	0.231		
	รวม	171	39.847			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าโดยภาพรวมครูมีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันในด้านจิตใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา ความผูกพันด้านจิตใจ โดยจำแนกตามอายุ

มิติ	ความผูกพัน	\bar{X}	อายุ		
			20 - 30 ปี	31- 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
			4.38	4.56	4.57
ด้านจิตใจ	20 -30 ปี	4.38	-	0.035*	0.018*
	31 - 40 ปี	4.56	-	-	0.956
	มากกว่า 40 ปี	4.57	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยจำแนกตามอายุ ด้านจิตใจ พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี โดยครูที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี กลุ่มที่สองคือกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา
จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

ความผูกพันต่อโรงเรียน	ประสบการณ์ทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 66)			6-10 ปี (n = 53)			มากกว่า 15 ปี (n = 53)		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านจิตใจ	4.33	0.51	มาก	4.51	0.42	มากที่สุด	4.65	0.31	มากที่สุด
ด้านองค์กร	4.31	0.56	มาก	4.47	0.47	มาก	4.50	0.44	มากที่สุด
ด้านความคงอยู่	4.15	0.65	มาก	4.33	0.49	มาก	4.40	0.49	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.55	มาก	4.44	0.43	มาก	4.52	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 4.11 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.51) ความผูกพันด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.56) และความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65)

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.42) ความผูกพันด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) และความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49)

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจและด้านองค์กร

อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความคงอยู่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.31) ความผูกพันด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.44) และความผูกพันด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.39)

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกประสบการณ์ทำงาน

(n=172)						
ความผูกพันต่อ โรงเรียน	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.051	1.525	8.051	0.000*
	ภายในกลุ่ม	169	32.017	0.189		
	รวม	171	35.067			
2.ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.308	0.654	2.569	0.080
	ภายในกลุ่ม	169	43.034	0.255		
	รวม	171	44.342			
3.ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	2	2.013	1.006	3.193	0.044*
	ภายในกลุ่ม	169	53.268	0.315		
	รวม	171	55.280			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.030	1.015	4.537	0.012*
	ภายในกลุ่ม	169	37.817	0.224		
	รวม	171	39.847			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทาน
วิทยาในภาพรวม จำแนกประสบการณ์ทำงาน

(n=172)

ความผูกพัน ต่อโรงเรียน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ทำงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 15 ปี
ภาพรวม	น้อยกว่า 5 ปี	4.26	-	0.047*	0.004*
	6-10 ปี	4.44	-	-	0.388
	มากกว่า 15 ปี	4.52	-	-	-

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนในภาพรวม พบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่สองคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทาน
วิทยา ด้านจิตใจ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=172)

ความผูกพัน ต่อโรงเรียน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ทำงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 15 ปี
			4.33	4.51	4.65
ด้านจิตใจ	น้อยกว่า 5 ปี	4.33	-	0.027*	0.000*
	6-10 ปี	4.51	-	-	0.099
	มากกว่า 15 ปี	4.65	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนระหว่าง 6 – 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่สองคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทาน
วิทยา ด้านการคงอยู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n=172)

ความผูกพัน ต่อโรงเรียน	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ทำงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 15 ปี
			4.15	4.33	4.40
ด้านการคงอยู่	น้อยกว่า 5 ปี	4.15	-	0.086	0.016*
	6-10 ปี	4.33	-	-	0.504
	มากกว่า 15 ปี	4.40	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของครูโรงเรียนชลประทาน วิทยา

การวิเคราะห์เนื้อหาในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ครูผู้สอนในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำนวน 4 คน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำนวน 4 ช่วงเวลาคือ 1) อายุงานยังไม่ถึง 1 ปี 2) อายุงาน 1 - 5 ปี 3) อายุงาน 10 - 15 ปี และ 4) อายุงานมากกว่า 15 ปี ผลการวิเคราะห์เนื้อหาในการสัมภาษณ์ มีดังนี้

1. ท่านรู้สึกอย่างไรเมื่อบุคคลภายนอกมีความชื่นชมโรงเรียนชลประทานวิทยา

คนที่ 1 รู้สึกดีใจ เพราะตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนชลประทานวิทยา เมื่อผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกชื่นชมก็เกิดความภาคภูมิใจเพราะ บริเวณโดยรอบของอำเภอปากเกร็ดมีหลายโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนเอกชน ซึ่งผู้ปกครองสามารถเลือกส่งบุตรหลานไปเรียนที่ใดก็ได้ แต่ก็เลือกที่ชลประทานวิทยา และได้รับความชื่นชมจากผู้ปกครองจึงรู้สึกดีใจและมีกำลังใจในการทำงาน

คนที่ 2 รู้สึกดีใจ เพราะ ผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ความไว้วางใจและชื่นชมในด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียน มีความร่มรื่น น่าอยู่น่าเรียน ชื่นชมในด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียนที่มีกิจกรรมรยาทเรียบร้อย ไม่เกเร

คนที่ 3 รู้สึกดีใจ ภูมิใจ เพราะตนเองก็เคยเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนชลประทานวิทยา เมื่อโรงเรียนได้รับคำชื่นชมจากบุคคลข้างนอกรยังเป็นการตอกย้ำว่าโรงเรียนมีคุณภาพสามารถสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพได้เช่นกัน

คนที่ 4 รู้สึกภูมิใจและดีใจเมื่อโรงเรียนได้รับคำชม หายเหนื่อยจากการทำงานและจะดีใจมากถ้าเรื่องนั้นเกี่ยวข้องกับตนเองโดยตรง เช่น ผลคะแนนสอบข้อสอบกลางของนักเรียนเพิ่มขึ้น และได้รับคำชมจากผู้ปกครองและบุคคลภายนอก

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รู้สึกดีใจเมื่อได้รับฟังการกล่าวชมโรงเรียนจากบุคคลต่างๆ ด้วยเขตพื้นที่อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีโรงเรียนเอกชนหลายแห่งที่มีชื่อเสียงและเป็นคู่แข่งทางการศึกษาที่ผู้ปกครองสามารถเลือกที่จะนำบุตรหลานไปเข้าเรียน เช่น โรงเรียนอัมพรไพศาล โรงเรียนพิชญศึกษา โรงเรียนพระฤทัยนนทบุรี เมื่อโรงเรียนชลประทานวิทยาได้รับการกล่าวชมจากผู้ปกครองหรือชุมชน คณะครูก็มีความภาคภูมิใจและดีใจที่ได้รับคำกล่าวชื่นชมทั้งทางด้านสถานที่ของโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และกว้างขวาง ได้รับการชื่นชมในด้านการเรียนของนักเรียน และความประพฤติของนักเรียนที่มีกิจกรรมรยาทที่เรียบร้อย ไม่เกเร มีความทันสมัยของเทคโนโลยีที่เป็นการเตรียมความพร้อมทางการศึกษาในอนาคตของนักเรียนให้ทันสมัยและก้าวทันโลกโลกาภิวัตน์ในอนาคตต่อไป

2. ท่านมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนอย่างไรบ้าง

คนที่ 1 การบริหารของโรงเรียนชลประทานวิทยาอำนาจขึ้นอยู่กับผู้จัดการโรงเรียน และทีมฝ่ายบริหาร เมื่อมีการประชุมก็จะประชุมเฉพาะฝ่ายบริหารเท่านั้นไม่ได้เปิดโอกาสให้คณะครูทั้งหมดในโรงเรียนได้เข้าประชุมด้วย สาเหตุอาจเกิดจากครุมีจำนวนมาก จึงมีความต้องการจัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนแก้ไข้ปัญหา

คนที่ 2 การมอบหมายงานในโรงเรียน ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายในการทำงานให้คณะครูได้ปฏิบัติโดยการสั่งงานผ่านมายังหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนกสั่งมายังหัวหน้าระดับ หัวหน้าระดับสั่งงานมายังสายชั้น และหัวหน้าสายชั้นสั่งมายังครูผู้ปฏิบัติ โดยไม่มีการประชุมใหญ่ให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จนบางครั้งงานที่ครูปฏิบัติเกิดปัญหาขึ้น จึงอยากให้มีการประชุมเพื่อรับทราบปัญหาของงานที่ครูได้ปฏิบัติ

คนที่ 3 ไม่ได้มีส่วนร่วมในการประชุมหรือวางแผนในการทำงานของโรงเรียนเลย เพราะเป็นเพียงแค่ครูในสายปฏิบัติงาน อยากให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและแก้ไข้ในการทำงาน

คนที่ 4 การมอบหมายงานในการทำงาน บางครั้งหัวหน้าสายชั้นก็ไม่สามารถถ่ายทอดคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงให้ครูผู้ปฏิบัติได้เข้าใจในเนื้องานที่ฝ่ายบริหาร พอลงสู่การปฏิบัติจึงเกิดปัญหาว่า งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ ครูสายปฏิบัติจึงอยากมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อรับทราบการปฏิบัติโดยตรง และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานขึ้น จะได้แก้ไข้ปัญหาได้ทันท่วงที และตรงจุด

จากการสัมภาษณ์คณะครูทุกคนมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนชลประทานวิทยาหรือเรียกว่าผู้จัดการโรงเรียนจะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงาน รองลงมาคือผู้อำนวยการโรงเรียน ในการประชุมบอร์ดผู้บริหารจะประชุมเฉพาะคณะผู้บริหารเท่านั้น คือ ผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้บริหารทั้ง 4 ฝ่าย มีหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ และหัวหน้าฝ่ายบุคลากร และหัวหน้าแผนกทั้ง 5 แผนก โดยการถ่ายโอนงานลงสู่การปฏิบัติ หัวหน้าแผนกจะสั่งงานมายังหัวหน้าสายชั้น และหัวหน้าสายชั้นจะสั่งงานมายังคณะครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ โดยที่ไม่มีการประชุมใหญ่ให้ครูผู้ปฏิบัติในระดับล่างสุดได้แสดงความคิดเห็นหรือมีข้อโต้แย้งในการทำงาน จึงทำให้งานที่ปฏิบัติออกมาในบางครั้งเกิดปัญหา คณะครูก็เกิดความรู้สึกน้อยใจที่ผู้บริหารไม่ได้เห็นความสำคัญจึงมีความรู้สึกที่อยากจะเปลี่ยนงานใหม่

3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้หรือ อย่างไรบ้าง

คนที่ 1 ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนที่มุ่งเน้นด้านวิชาการและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่นักเรียน

คนที่ 2 ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้

คนที่ 3 ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้

คนที่ 4 ตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้ ที่มุ่งเน้นสร้างคุณภาพ การศึกษาและวางรากฐานของการเรียนรู้สู่อนาคต

ผลการสัมภาษณ์ของคณะครูทั้ง 4 คน พบว่า ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนและการปรับปรุงใน ด้านอาคาร สถานที่ให้แก่ักเรียนและผู้ปกครองเมื่อเข้ามาส่งบุตรหลานในโรงเรียน และครูก็พร้อมที่ จะพัฒนาตนเองในด้านส่งเสริมให้ครูได้ไปฝึกอบรมนอกสถานที่

4. มินโยบายของโรงเรียนในเรื่องใดบ้างที่มุ่งเน้นและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

คนที่ 1 นโยบายของโรงเรียนที่มุ่งเน้นและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การจัด ห้องเรียนให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีและทันสมัยมากขึ้น มีการเพิ่มห้องเรียนเพิ่มเติมให้มีความ หลากหลายในการเรียนของระดับชั้นมัธยมศึกษา เช่น EP IEP เป็นต้น

คนที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนชลประทานวิทยา คือ ผู้บริหารมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถมองอนาคตในการศึกษาข้างหน้าว่าจะเป็นที่ทางใด และจะพัฒนา คุณภาพการเรียนของนักเรียนให้เป็นที่ทางใด และมีการเพิ่มสายการเรียนเกี่ยวฝนหลวงและ การบินขึ้นมาให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายได้เรียน

คนที่ 3 นโยบายทางด้านการศึกษาในเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ให้ทันสมัย และสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่คุณครูในการสอนเช่น เครื่องฉายโปรเจ็กเตอร์และไม้คี่ที่ อำนวยความสะดวกให้ครูไว้ใช้ในห้องเรียนทุกห้อง

คนที่ 4 นโยบายในเรื่องการพัฒนาโรงเรียนให้ดีในทุกๆด้าน เช่นการสร้างและ ปรับปรุงอาคารสถานที่ของโรงเรียนมีความทันสมัยและน่าอยู่มากขึ้น ห้องเรียนมีความพร้อมในการ เรียนการสอนทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้งยังมีการเพิ่มห้องเรียนที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้ เลือกเรียนตามความถนัดและตรงตามความสามารถของตนเอง

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คณะครูเห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งเน้นและ พัฒนาแนวทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการเปิดสอนแผนการเรียนใหม่ๆที่มีความหลากหลายทำให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนได้ตรงตาม ความสามารถของตนเอง

5. ท่านรู้สึกอย่างไรที่งานมีความท้าทายขึ้นและมีสิ่งใหม่ๆ ให้ได้ลองทำ

คนที่ 1 รู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติเพราะเชื่อว่างานใหม่ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย ความสามารถจะเป็นพัฒนาตนเองให้เก่งขึ้น

คนที่ 2 ยินดีปฏิบัติตามถ้าหากว่าไม่เกินความสามารถของตน เพราะเป็นการพิสูจน์ การทำงานว่าตนเองเก่งขึ้น และได้พัฒนาความสามารถของตนเองด้วย

คนที่ 3 ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามหากว่าตนเองได้รับมอบหมายงานนั้นๆ เพราะเป็นการท้าทายความสามารถและจะได้ทราบว่าตนเองมีความสามารถในระดับใด

คนที่ 4 ยินดีและอยากลองทำหากว่างานนั้นไม่ยากเกินความสามารถของตนเอง หรือถ้าหากเกิดความรู้สึกมันยากเกินไปก็ยิ่งอยากจะทำดูเพื่อวัดความสามารถของตนเอง

จากการสัมภาษณ์คณะคุณครู ครูทุกท่านมีความยินดีทำงานที่มีความท้าทายความสามารถเพราะเชื่อว่างานที่ยากและมีความท้าทายจะช่วยพัฒนาความสามารถของตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นและเป็นการพิสูจน์ว่าตนเองก็มีความสามารถไม่ด้อยไปกว่าครูคนอื่น

6. เมื่อโรงเรียนประสบปัญหาท่านจะให้ความช่วยเหลือในสิ่งใดบ้าง

คนที่ 1 ให้ความช่วยเหลือเต็มที่เท่าที่ความสามารถของตนเองจะทำได้

คนที่ 2 พร้อมให้ความช่วยเหลือโรงเรียน เมื่อโรงเรียนประสบปัญหาใดใดทั้งจากผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก

คนที่ 3 จากช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิดที่ผ่านมาคณะครูในโรงเรียนก็มีความสามัคคีพร้อมให้ความช่วยเหลือโรงเรียนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการมาเยี่ยมเยียนในโรงเรียนแต่เช้า และการส่งเอกสารในการเรียนออนไลน์ให้แก่นักเรียนถึงบ้าน เป็นต้น

คนที่ 4 พร้อมยินดีให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนได้ผ่านปัญหาไม่ว่าจะเกิดเรื่องใดขึ้นก็ตาม

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูยินดีให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบปัญหา จากช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่ผ่านมา โรงเรียนได้ขอความร่วมมือจากคณะครูทุกคนให้จัดทำสื่อการเรียนการสอนในระบบออนไลน์เพื่อแจกจ่ายให้นักเรียนทุกคนโดยครูได้เดินทางไปแจกเอกสารในการเรียนให้กับนักเรียนด้วยตนเอง และช่วงการเรียนการสอนที่นักเรียนจะต้องสลับวันมาเรียน ครูต้องสอนตั้งแต่คาบที่ 1 ถึง คาบที่ 11 ในแต่ละวัน และการเสียสละเวลาของคณะครูในการยืนเวรช่วงเช้าและช่วงบ่ายของแต่ละวันเพื่อตรวจวัดไข้และป้องกันโรคโควิด 19 ในช่วงเวลาที่ผ่านซึ่งแสดงออกถึงความเสียสละและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือโรงเรียนถ้าเกิดปัญหาใดใดขึ้น

7. ท่านต้องการห้องพักรูหรือสิ่งอำนวยความสะดวกหรือไม่ อย่างไร

คนที่ 1 ต้องการมากเพราะฝั่งประถมศึกษาไม่มีห้องพักรูเลย ครูต้องเข้าไปอยู่ในห้องเรียนกับนักเรียนซึ่งไม่มีความเป็นส่วนตัวและแทบไม่มีพื้นที่ในการทำงาน ตรวจงานของนักเรียนในบางครั้งก็คิดอยากจะไปสมัครงานที่อื่นจะได้มีพื้นที่ส่วนตัวเป็นของตนเอง

คนที่ 2 ต้องการห้องพักรูเพราะถึงแม้ว่าฝั่งแผนกมัธยมศึกษาจะมีห้องให้ครูพักแต่ครูก็ต้องไปรวมอยู่ในห้องเป็นจำนวนมาก และมีพื้นที่คับแคบ ไม่เป็นส่วนตัว พื้นที่ในการวางของและเอกสารส่วนตัวจึงไม่มี

คนที่ 3 ต้องการเป็นอย่างมากเพราะห้องหรือโต๊ะส่วนตัวเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นปัจจัยหลักการทำงาน

คนที่ 4 ต้องการเพราะจะได้มีความเป็นส่วนตัวและมีที่พักในช่วงเวลาว่างจากการสอน

ผู้วิจัยพบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนชลประทานวิทยาไม่มีห้องพักหรือสถานที่ปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกและยังพบว่าคณะครูในฝั่งของแผนกประถมศึกษา ไม่มีห้องพักสำหรับครู ครูต้องเข้าไปพักในห้องที่ตนเองประจำชั้นและถ้ามีครูท่านอื่นเข้าสอนห้องของตนเองครูประจำชั้นก็ต้องออกมาพักด้านนอก เหมือนเป็นการบังคับให้ครูประจำชั้นได้ดูเด็กในห้องไปในตัว ส่วนฝั่งมัธยมศึกษาไม่มีห้องพัก แต่ไม่เพียงพอในห้องหนึ่งๆจะมีครูเข้าไปอยู่รวมกันในห้องนั้นไม่น้อยกว่า 8 คน และไม่มีห้องปฏิบัติการในกลุ่มสาระของตนเอง ครูที่มีห้องและโต๊ะส่วนตัวคือหัวหน้าแผนกและหัวหน้าสายชั้นเท่านั้น

สรุปแนวทางการในพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ของครูผู้ให้สัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การดำรงรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 1.1 ครูทุกคนควรช่วยกันดำรงและรักษาและสร้างชื่อเสียงให้อยู่คู่กับโรงเรียนตลอดไป
 - 1.2 ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์และสร้างความไว้วางใจกับผู้ปกครองโดยการดูแลนักเรียนหรือบุตรของผู้ปกครองให้ดี
 - 1.3 ใช้ความรู้ความสามารถในการการเรียนและคุณธรรมจริยธรรมให้มีความรู้สึก ว่าปลอดภัยเมื่อเข้ามาอยู่ในโรงเรียนชลประทานวิทยา
2. การบริหารงานของโรงเรียน มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 2.1 ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน
 - 2.2 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องของการบริหารงานวิชาการหรืองานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 - 2.3 เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารควรเปิดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็นในการรับฟังปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันครูจึงจะมีความรู้สึกว่าเป็นหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 3.1 ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายของโรงเรียน
 - 3.2 ควรชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ครูทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง
 - 3.3 ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจและผลักดันให้ครูได้ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน
 - 3.4 ควรมีการติดตามการปฏิบัติงานของครูตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง
4. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 4.1 ผู้บริหารควรจัดสรรพื้นที่ให้เป็นสัดส่วน
 - 4.2 ส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้มีความสุขในการทำงานของครู



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งสรุปและผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ภูมิภาค และประสบการณ์ทำงาน

1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง /ผู้ให้ข้อมูล

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2563 รวมจำนวนทั้งหมด 331 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1973, pp 580-581) ได้จำนวน 172 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2.1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการสัมภาษณ์ ได้แก่ ครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอบางเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยพิจารณาคัดเลือกจากครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ได้แก่ (1) กลุ่มครูที่มีอายุงานไม่ถึง 1 ปี (2) กลุ่มครูที่มีอายุงาน 1 ถึง 5 ปี (3) กลุ่มครูที่มีอายุงาน 5 ถึง 10 ปี และ (4) ครูที่มีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป กลุ่มละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

2.2.1 แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านองค์กร และ 3) ความผูกพันด้านความคงอยู่ จำนวน 46 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบบสอบถามมีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) เท่ากับ 0.97

2.2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบกึ่งโครงสร้างผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นจากผลจากแบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นให้ครอบคลุมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรีโดยสรุปประเด็นสำคัญมาจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม นำมาตั้งเป็นกระทงคำถามและปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อความสมบูรณ์และมีคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานจากผู้ช่วยฝ่ายบริหารทั่วไปของโรงเรียนชลประทานวิทยา และเจ้าหน้าที่ห้องธุรการของโรงเรียนและนำส่งคืนผู้วิจัย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 172 ฉบับ จากแบบสอบถามจำนวน 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20– 30 ปี มีภูมิลำเนาในจังหวัดนนทบุรี และมีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี

1.2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน 1) ด้านความผูกพันในด้านจิตใจ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือรู้สึกดีใจเมื่อได้รับฟังการกล่าวชื่นชมโรงเรียนจากบุคคลต่างๆ รองลงมา คือ มีการใช้ศักยภาพความสามารถและความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) ความผูกพันด้านองค์กร ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีเท่ากัน 3 ประเด็น คือ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ เห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ มีการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ รองลงมา มีเท่ากัน 2 ประเด็นคือ เข้าใจและยินดีปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน และ ศรัทธาในค่านิยมของโรงเรียน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ความผูกพันด้านความคงอยู่ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบปัญหา รองลงมาคือ เต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานถึงแม้จะได้รับผลตอบแทนน้อย และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ มีห้องหรือสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน

1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูจำแนกตาม เพศ ภูมิลำเนา อายุ และประสบการณ์ทำงาน

1.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็นเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่เป็นเพศหญิง

1.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตาม ภูมิลำเนา พบว่าครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

1.3.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา พบว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

ครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านจิตใจและด้านองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความคงอยู่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

การเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุพบว่าโดยภาพรวมครูมีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันในด้านจิตใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยจำแนกตามอายุ ด้านจิตใจ พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี โดยครูที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี กลุ่มที่สองคือกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี โดยกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะมีความต่อโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี

1.3.4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน พบว่า พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจและด้านองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

และด้านความคงอยู่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านองค์กร และความผูกพันด้านความคงอยู่

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกประสบการณ์ทำงานผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พบว่าในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจด้านการคงอยู่ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนในภาพรวม พบว่าครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่สองคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่แรกคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนระหว่าง 6 – 10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คู่ที่สองคือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

3.5 แนวทางการในพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา ผู้วิจัยสามารถ สังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ของครูผู้ให้สัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ของครูผู้ให้สัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การดำรงรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 1.1 ครูทุกคนควรช่วยกันดำรงและรักษาและสร้างชื่อเสียงให้อยู่คู่กับโรงเรียนตลอดไป
 - 1.2 ประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์และสร้างความไว้วางใจกับผู้ปกครองโดยการดูแลนักเรียนหรือบุตรของผู้ปกครองให้ดี
 - 1.3 ใช้ความรู้ความสามารถในการการเรียนและคุณธรรมจริยธรรมให้มีความรู้สึกว่าคุณดีเมื่อเข้ามาอยู่ในโรงเรียนชลประทานวิทยา
2. การบริหารงานของโรงเรียน มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 2.1 ควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน
 - 2.2 เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องของการบริหารงานวิชาการหรืองานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 - 2.3 เมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารควรเปิดเวทีเพื่อระดมความคิดเห็นในการรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันครูจึงจะมีความรู้สึกว่าคุณดีเป็นหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 3.1 ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายของโรงเรียน
 - 3.2 ควรชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ครูทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง
 - 3.3 ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจและผลักดันให้ครูได้ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน
 - 3.4 ควรมีการติดตามการปฏิบัติงานของครูตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง
4. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - 4.1 ผู้บริหารควรจัดสรรพื้นที่ให้เป็นสัดส่วน
 - 4.2 ส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้มีความสุขในการทำงานของครู

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะความผูกพันในด้านจิตใจ โรงเรียนชลประทานวิทยาเป็นโรงเรียนที่มีอายุเก่าแก่และมีความเป็นมาในการสร้างโรงเรียนอย่าง

ชัดเจนโดยมีจุดประสงค์ในสร้างเพื่อให้เป็นสถานศึกษาแก่บุตรของข้าราชการกรมชลประทานและที่เป็นสร้างอาชีพของครอบครัวข้าราชการกรมชลประทาน ดังนั้นความผูกพันทางด้านจิตใจของครูและบุคลากรในโรงเรียนชลประทานวิทยาจึงมีความเหนียวแน่นและยั่งยืนเพราะกรมชลประทานและโรงเรียนชลประทานวิทยาเสมือนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียงก็เปรียบเสมือนว่ากรมชลประทานมีชื่อเสียงไปด้วยเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความผูกพันของ Allen and Meyer (1990) โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน สุคนธ์ แซ่ซ่งชัน, 2560, น.12) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันจะประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรซึ่งแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมจากองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่และความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยของชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน

ในด้านความผูกพันด้านองค์กรจากผลการวิจัยพบว่าครูมีความผูกพันในด้านองค์กรอยู่ในระดับมากเพราะครูโรงเรียนชลประทานวิทยาแสดงออกโดยการมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียน ซึ่งดูได้จากการเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน เช่นการนำนโยบายการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้แนวใหม่ให้กับนักเรียนและแสดงความมีน้ำใจให้แก่โรงเรียนโดยการนำพาโรงเรียนผ่านช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 มาได้และช่วยแก้ปัญหาและตอบคำถามจากผู้ปกครองเมื่อครั้งผู้ปกครองมีข้อซักถามเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับบุตรหลานหรือปัญหาภายในโรงเรียน ย่อมแสดงว่าครูมีความผูกพันในโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2549, น.14) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันในเชิงความรู้สึกกล่าวคือเป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กร อันเนื่องมาจาก การเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมภายในองค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและอาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551, น.19) กล่าวว่าความผูกพันด้านองค์กรจะแสดงออกจากความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่จะทุ่มเท การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลัง

ความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่ การทำงานอย่างเต็มที่และเมื่อมีปัญหาที่จะพยายามแก้ไข โดยมุ่งหวังให้ งานที่ปฏิบัตินั้นประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ เป็นผลที่ดีในภาพรวมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐกมน์ แพทย์รัตนกุล (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กร ใน ระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมของโรงเรียน

ในด้านความคงอยู่ เนื่องจากโรงเรียนชลประทานวิทยาเป็นโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ ครู มีรายได้ที่ค่อนข้างมากเพราะทางโรงเรียนจัดให้มีการสอนเสริมพิเศษตอนเย็นและสอนเสริมพิเศษ ในช่วงวันหยุดคือวันเสาร์ซึ่งรายได้ส่วนใหญ่ของครูไม่ได้มีแค่เงินเดือนเพียงอย่างเดียว ฉะนั้นในด้าน ความคงอยู่ของครูที่ไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นปัจจัยในเรื่องของเงินจึงมีความสำคัญเป็นลำดับ ตันๆในการตัดสินใจที่จะทำงานในโรงเรียนชลประทานวิทยาต่อไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี ของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนว่า เงินเดือนและการเลื่อนขั้น เงินเดือนในโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้คนพอใจในการทำงานและคิดว่างานมีความมั่นคงและมีความยั่งยืน ของอาชีพ และทฤษฎีของ Vroom (1970) ที่กล่าวว่าปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชื่อ การรับรู้คุณค่าและผลตอบแทน

2.2 จากข้อค้นพบว่าครูเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูเพศหญิง สืบเนื่อง จากโรงเรียนชลประทานวิทยา เป็นโรงเรียนที่อยู่ในความดูแลของกรมชลประทาน โดยกรม ชลประทานจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในด้านการบริหารและการให้โอกาส นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนชลประทานวิทยาได้สอบเข้ารับการศึกษต่อประเภทโควต้าในสาขาวิชา การช่างฝีมือวิทยาลัยกรมชลประทาน และโดยส่วนใหญ่จะเป็นนักเรียนชายที่มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก อีกทั้งแรงงานของกรมชลประทานจะเป็นเพศชายซึ่งมีความผูกพันกับองค์กรของกรมชลประทานและ โรงเรียนชลประทานวิทยาทั้งในด้านจิตใจ ด้านองค์กร และด้านความคงอยู่ ซึ่งการทำงานในกรม ชลประทานถือได้ว่าเป็นงานในระบบราชการ การเกษียณหรือปลดระวางในการทำงานจึงมีอายุนาน อย่างน้อย 25 ปี เป็นอย่างต่ำจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงถือได้ว่า ครูเพศ ชายมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าเพศหญิง

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยขอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนชลประทานวิทยาจะต้องดำรงรักษาชื่อเสียงของโรงเรียนให้มีความคงอยู่และต้องช่วยกันสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้โรงเรียนจะได้มีชื่อเสียงตลอดไป

3.1.2 ความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนชลประทานวิทยาจะช่วยให้โรงเรียนสามารถผ่านอุปสรรคและปัญหาต่างไปได้ ฉะนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนทุกคนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหาของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนมีความคงอยู่และผ่านอุปสรรคไปได้

3.1.3 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อก้าวให้ทันกับโลกเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการจัดการการสอนของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียนมากยิ่งขึ้น

3.1.4 การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนจะทำให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกทั้งยังเป็นการสร้างความผูกพันในด้านจิตใจของครูเพราะครูสามารถแสดงความคิดเห็นและมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.1.5 การจัดสรรพื้นที่ให้กับครูในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะครูจะรู้สึกได้ว่ามีความสุขในการทำงาน ที่ทำงานหรือโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษาอื่นๆ

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในเชิงลึก

3.2.4 ควรศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพโดยเจาะจงในกลุ่มครูเพศชาย หรือกลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง ระหว่าง 30 – 40 ปี เพราะเป็นกลุ่มครูที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดจากการวิจัย



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัทการบินไทย (จำกัด) มหาชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชนิษฐคุณัน แพทย์รัตนกุล. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐญา มานะกิจ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มคนวัยทำงาน 3 รุ่น: กรณีศึกษาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดุขยา กลิ่นสุคนธ์. (2557). ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทิพวรรณ อันทะลย์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์บางเขน กรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

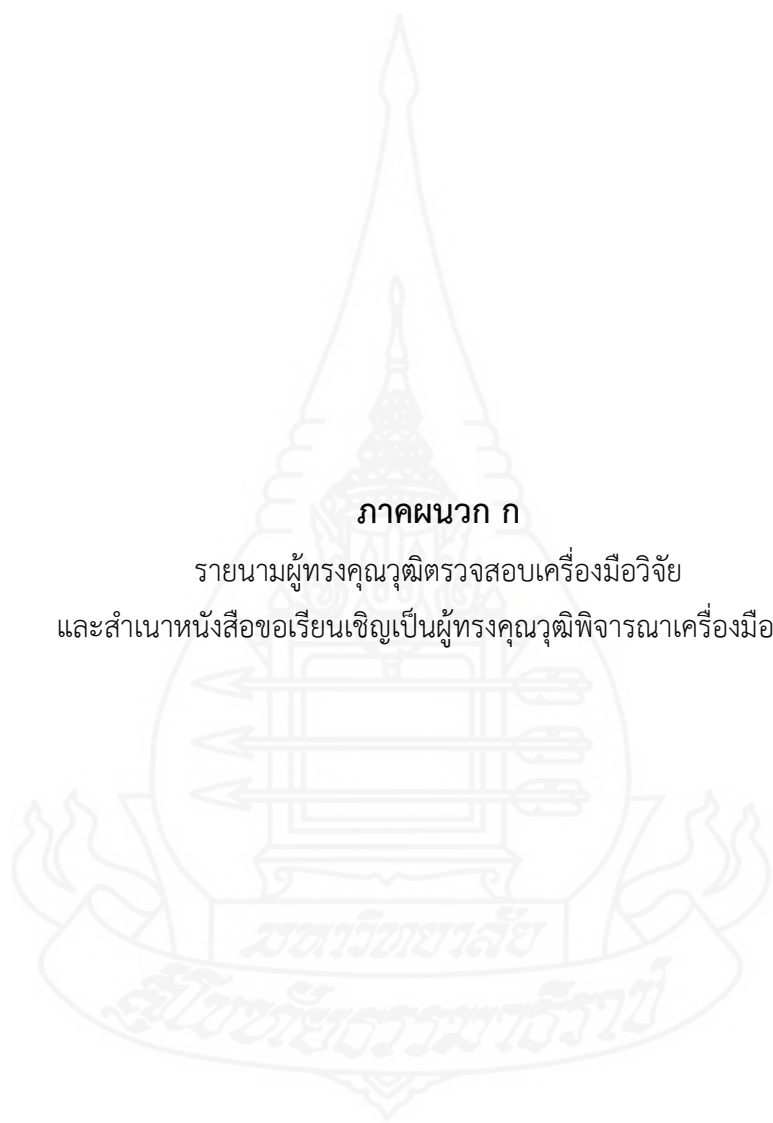
- เบญจมาศ ไตรสุธา. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนใต้อุดมศึกษา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปาริชาติ บัวเบ้ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ปิยณัฐ บุรณวัฒน์. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปิยะเนตร สิริรัตนวงศ์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พรรรัตน์ ทองมี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พัชรา ไชยาคำ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย*. (สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิชัย วิทยอุดม. (2547). *ภาวะผู้นำ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี*. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 9(34): 74-89.
- ศิริพร พรหมโสภา. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สรยา มหาถนนวนนท์. (2551). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสนวิเทศบางบอน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). ความผูกพันของพนักงาน วารสารทรัพยากรมนุษย์.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 3,1 (มกราคม – เมษายน): 3 – 13.
- สุคนธ์ แข็งขัน. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัทศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุนันท์ ปิ่นทองและนันทิยา น้อยจันทร์. (2559). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุปรียา สังข์ทอง. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุภาพร กิตตินันท์ศิลป์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- โสสมัยสิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- โสภณ ม่วงทอง ภารดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34): 34-41.
- อัญชญา คำสอด. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect*. *Journal of Business Research*, 26, pp. 49 - 61.
- Buchanan, H. B. (1974). building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533 – 546.
- Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey.
- Hrebiniak, L.G., and Alutto, J.A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*. 17: 555-573.
- McClelland, D. C. (1940). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand. Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., and Smith, C.A. (1990). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component- conceptualization. *Journal of applied psychology*. 78: 538-551.
- Mowday, R.M., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee organizational linkage*. New York: Academic Press.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian. (1974). Organizational commitment, job Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 604.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw - Hill.
- Steers, R.M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York. Harper and Row Publications.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & son.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
และสำเนาหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นายปณต จตุพศ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนคลองเกลือ ตำบลคลองเกลือ
 อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
 วุฒิการศึกษา ค.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต)
 สาขาวิชาสาขากรรมศิลป์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
 ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ธนบุรี
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองเกลือ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. ชื่อ นายพุดพงษ์ บุญกอบ
 สถานที่ทำงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองพระพิมล
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
 วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต)
 สาขาวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
 ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)
 สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองพระพิมล
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
3. ชื่อ นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนราชวินิตนนทบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
 จังหวัดนนทบุรี
 วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.บ. (ศึกษาศาสตรบัณฑิต)
 สาขาการสอนคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาวิจัยและพัฒนาศักยภาพ
 มนุษย์ แขนงวิชาการทดสอบและวัดผลทางการศึกษา
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ครูชำนาญการโรงเรียนราชวินิตนนทบุรี



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๕๒๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายปณต จตุทศ
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววันวิสา ยูระชัย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพัน

ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้ การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐ - ๕๘๕ - ๘๔๘๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/๕๒๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางสาวนารีรัตน์ พลแจ้ง
สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววันวิสา ยุระชัย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้ การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐ - ๕๘๕ - ๘๔๘๑



ที่ ฮว ๐๖๐๒.๑๖ (ป)/๕๒๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายทศพงษ์ ประกอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วยโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววันวิสา ยุระชัย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๐ - ๕๘๕ - ๘๔๘๑

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ**เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ภูมิลำเนาและประสบการณ์ทำงานและ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 46 ข้อ

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาการความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา ต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาววันวิสา ยุระชัย

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

มากกว่า 40 ปี

3. ภูมิลำเนา

มีชื่ออยู่ในสำเนาทะเบียนบ้านในจังหวัดนนทบุรี

มีชื่ออยู่ในสำเนาทะเบียนบ้านที่ไม่ใช่ในจังหวัดนนทบุรี

4. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

6 ปี - 10 ปี

มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2

คำชี้แจง 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความผูกพันในองค์กร

2. เกณฑ์การพิจารณา 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
ความผูกพันด้านจิตใจ						
1	ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน					
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน					
3	ท่านมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน					
4	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้					
6	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
7	ท่านใช้ศักยภาพ ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน					
8	ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆให้แก่การทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่					
9	ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบโดยรวมแก่โรงเรียน					
10	ท่านมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยรวมของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน					
11	ท่านปฏิบัติงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดเพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย					
12	ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อได้รับฟังสิ่งไม่ดีเกิดขึ้นกับโรงเรียน					
13	ท่านรู้สึกดีใจเมื่อได้รับฟังการกล่าวชื่นชมโรงเรียนจากบุคคลต่างๆ					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
15	ท่านยินดีปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ					
16	ท่านรู้สึกยินดีกับโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จและท่านรู้สึกเสียใจเมื่อโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
ความผูกพันด้านองค์กร						
17	ท่านเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน					
18	ท่านเข้าใจและยินดีปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน					
19	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องและตรงตามเป้าหมายตามที่โรงเรียนได้ตั้งไว้					
20	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
21	ท่านศรัทธาในค่านิยมของโรงเรียนพร้อมกับสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ยอมรับอย่างทั่วถึง					
22	ท่านเห็นชอบและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องตามหลักการ					
23	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถถึงแม้ว่าจะเกินความสามารถของท่านก็ตาม					
24	ท่านปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ค้นหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดเสมอ					
25	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
27	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นงานที่รับผิดชอบโดยตรงและงานที่มอบหมายเป็นกรณีพิเศษ					
28	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
29	ท่านยอมรับว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี					
30	ท่านยึดผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง					
31	ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถร่วมงานกันได้เป็นอย่างดี					
ความผูกพันด้านความคงอยู่						
32	ท่านมีความยินดีทำงานอยู่กับโรงเรียน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน					
33	ท่านยอมรับการถูกตำหนิหรือการลงโทษจากทางโรงเรียนอย่างมีเหตุผลและไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงาน					
34	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือทุกรูปแบบและจะไม่ทอดทิ้งโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบปัญหา					
35	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน ถึงแม้ว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนน้อย					
36	ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ เป็นอย่างดีและมีคุณธรรม					
37	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
39	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรม					
40	ท่านได้รับรู้แผนการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
41	ท่านมีห้องหรือสถานที่ปฏิบัติงานที่พร้อมไปด้วยอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างครบครัน					
42	ท่านมีความสุขกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
43	ท่านทำงานร่วมและเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
44	ท่านมีความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนนโยบายของโรงเรียนและพร้อมยอมรับและปฏิบัติตาม					
45	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานถึงแม้ว่าจะมีโอกาสที่จะได้งานที่ดีกว่า					
46	ท่านรู้สึกที่โรงเรียนเป็นที่พึงให้ท่านได้เมื่อท่านประสบปัญหาต่างๆ					



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ตารางวิเคราะห์ ค่า IOC โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา อำเภอปากเกร็ด จังหวัด
 นนทบุรี จำนวน 46 ข้อ

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ใช้ได้ / ใช้ไม่ได้
		1	2	3		
ความผูกพันด้านจิตใจ						
1	ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาดังเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	ท่านใช้ศักยภาพ ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังเพื่อทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆให้แก่การทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ความสามารถเพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบโดยรวมแก่โรงเรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
10	ท่านมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังโดยรวมของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ท่านปฏิบัติงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัดเพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ท่านรู้สึกเสียใจเมื่อได้รับฟังสิ่งไม่ดีเกิดขึ้นกับโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	ท่านรู้สึกดีใจเมื่อได้รับฟังการกล่าวชื่นชมโรงเรียนจากบุคคลต่างๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ใช้ได้ / ไม่ได้
		1	2	3		
14	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ท่านยินดีปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16	ท่านรู้สึกยินดีกับโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบความสำเร็จและท่านรู้สึกเสียใจเมื่อโรงเรียนประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความผูกพันด้านองค์กร						
17	ท่านเห็นด้วยและยินดีปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ท่านเข้าใจและยินดีปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องและตรงตามเป้าหมายตามที่โรงเรียนได้ตั้งไว้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
20	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	-1	+1	0.67	ใช้ได้
21	ท่านศรัทธาในค่านิยมของโรงเรียนพร้อมกับสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ยอมรับอย่างทั่วถึง	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
22	ท่านเห็นชอบและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียนว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องตามหลักการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถถึงแม้ว่าจะเกินความสามารถของท่านก็ตาม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ท่านปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ค้นหาแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ท่านได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
26	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
27	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นงานที่รับผิดชอบโดยตรงและงานที่มอบหมายเป็นกรณีพิเศษ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ท่านยอมรับว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	0	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ใช้ได้ / ใช้ไม่ได้
		1	2	3		
30	ท่านยึดผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและสามารถร่วมงานกันดีเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ความผูกพันด้านความคงอยู่						
32	ท่านมีความยินดีทำงานอยู่กับโรงเรียน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
33	ท่านยอมรับการถูกตำหนิหรือการลงโทษจากทางโรงเรียนอย่างมีเหตุผลและไม่ย่อท้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	-1	+1	0.67	ใช้ได้
34	ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือทุกรูปแบบและจะไม่ทอดทิ้งโรงเรียนเมื่อโรงเรียนประสบปัญหา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน ถึงแม้ว่าจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนน้อย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
36	ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ เป็นอย่างดีและมีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
37	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม	+1	-1	+1	1	ใช้ได้
38	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	ท่านได้รับรู้แผนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	ท่านมีห้องหรือสถานที่ปฏิบัติงานที่พร้อมไปด้วยอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างครบครัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	ท่านมีความสุขกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	ท่านทำงานร่วมและเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	ท่านมีความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนนโยบายของโรงเรียนและพร้อมยอมรับและปฏิบัติตาม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
45	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานถึงแม้ว่าจะมีโอกาสที่จะได้งานที่ดีกว่า	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
46	ท่านรู้สึกที่โรงเรียนเป็นที่พึงให้ท่านได้เมื่อท่านประสบปัญหาต่างๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

SAVE OUTFILE='C:\Users\USER\Desktop\หาค่าความเที่ยง.sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14 a15 a16 b1 b2 b3 b4
b5 b6 b7 b8 b9 b10

b11 b12 b13 b14 b15 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10 c11 c12 c13 c14 c15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.976	46

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววันวิสา ยุระชัย
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	ภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาซีพครู (ป. บัณฑิต) 2557
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนคลองเกลือ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 2
ตำแหน่ง	ข้าราชการครู

