

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากร
ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

นางชนิษฐกมลน์ แพทย์รัตนกุล

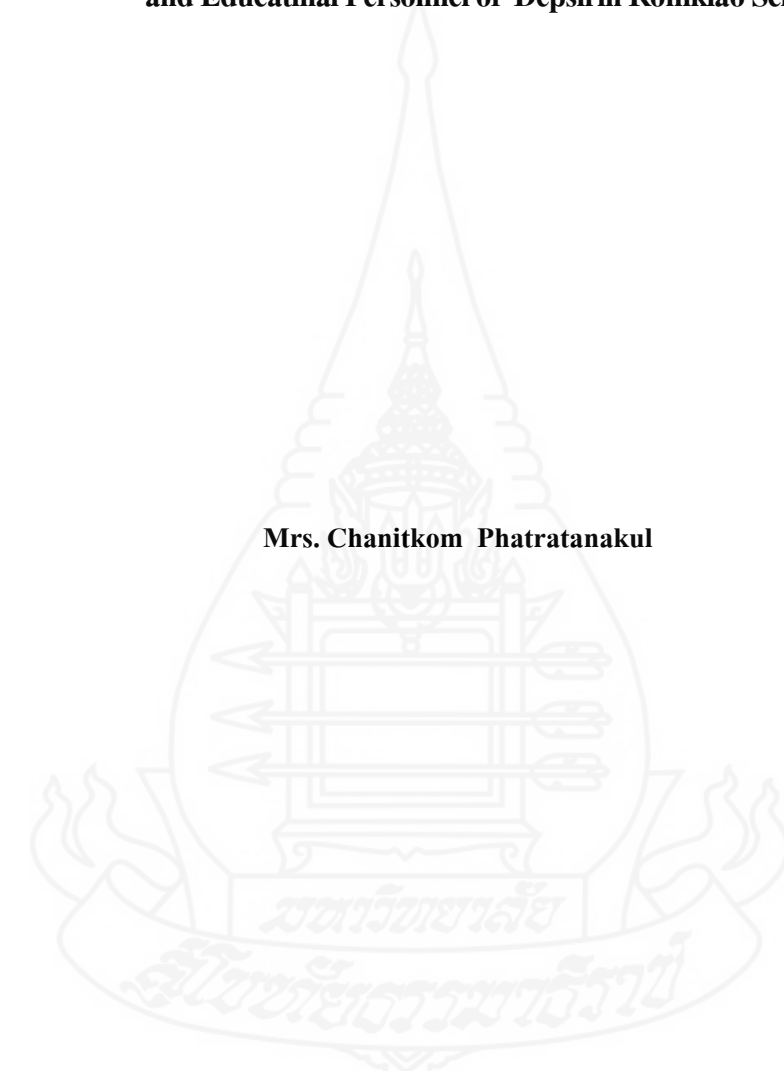


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Factors Related to Organizational Commitment of Teachers
and Educatinal Personnel of Depsirin Romklao School**

Mrs. Chanitkom Phatratanakul



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2017


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การของครู และบุคลากร
ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า
ชื่อและสกุล นางชนิษฐกมนน์ แพทย์รัตนกุล
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนห์ จุ้ยโต)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ผู้ศึกษา นางชนิษฐกมน์ แพทย์รัตนกุล **รหัสนักศึกษา** 2573003098

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จำนวน 194 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากรได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 192 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง และรายด้าน ได้แก่ ด้านความด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมีอิสระในการทำงาน โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 44.4 และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ยอมรับความแตกต่าง ให้ความสำคัญต่อกัน และกัน จัดโครงสร้างการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติและกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบ และมีความชัดเจน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

Independent Study title: Factors Related to Organizational Commitment of Teachers and Educational Personnel of Depsirin Romklao School.

Author: Mrs. Chanikom Phatrattanakul; **ID:** 2573003098;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chalermpong Misomnai, Associate Professor;

Academic year: 2017

Abstract

This research aimed to (1) study level of organizational commitment of teachers and educational personnel of Depsirin Romklao School. (2) study factors related to organizational commitment of teachers and educational personnel of Depsirin Romklao School (3) to recommend the guidance for enhancing organizational commitment of teachers and educational personnel of Depsirin Romklao School.

This research was a survey research. Population of this study was 194 teachers and educational personnel who worked for Depsirin Romklao School. Data collection was collected of 192 units. Research instruments was a questionnaire. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The findings showed that (1) an overall image of level of organizational commitment of teachers and educational personnel of Depsirin Romklao School was at high level. Considered each aspect, it was found that the willingness to devote a great deal of effort for the benefit of the school and the confidence in accepting the goals and values of the school were at high level, whereas, the desire to maintain membership of the school was at moderate level (2) Factors in terms of the characteristics of job, organization, work experiences had positively correlated with overall organizational commitment at high level. Considered each aspect, it showed that work experiences, characteristics of job and organization correlated at high level and moderate level, respectively at statistical significance level at 0.05. Factors that significantly predicted organizational commitment were work experience, job that had opportunity to react with other persons and freedom at work. Percentage of predictive power was at 44 (3) guidance for enhancing organizational commitment were open and accept the differences, respect one and another, transparent and fair administrative structure, organize group activities regularly and set systematic and clear work process and structure.

Keywords: Organizational Commitment, Teachers and Educational Personnel, Depsirin Romklao School

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นับตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษา ผู้ศึกษารัฐศึกษาซึ่ง และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

สำหรับผู้ที่มีความสำคัญในการตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นางสาวชนวรรณ ทัพย์มาก นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลนครนายกณัฐชลัย บัญไทย นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญการพิเศษ ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 5 และนางสาวพิณญาดา รวีวารย์ ครูชำนาญการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ซึ่งผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะไม่สำเร็จได้เลย ถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าในการตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจ และที่สำคัญขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชา อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ที่ผู้ศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้จนเกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้เกี่ยวข้อง และสนใจ จะสามารถนำการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ชนิษฐกมล แพทย์รัตนกุล

ธันวาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. คำถามการวิจัย.....	5
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
5. สมมติฐานในการวิจัย.....	7
6. ขอบเขตของการวิจัย.....	7
7. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	8
8. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
9. ประโยชน์ที่ได้รับ.....	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	13
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนและข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	36
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
1. รูปแบบการวิจัย.....	50
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	57
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะ องค์การ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของครู และบุคลากรทางการ ศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	59
ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	77
ส่วนที่ 4 แนวทางและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันทางบุคลากรต่อ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	81
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะ องค์การและด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	83
ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง คุณลักษณะ ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	83
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
1. สรุปผลการวิจัย.....	87
2. อภิปรายผลการวิจัย.....	90
3. ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	103
ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
ข การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ.....	116
ค ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ.....	121
ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	128
ประวัติผู้ศึกษา.....	130



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ.....	28
ตารางที่ 4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	57
ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสบการณ์ ในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	59
ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	60
ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	61
ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเข้าใจในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน องค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	62
ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	63
ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ทำมีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน องค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	64
ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	65
ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	67
ตารางที่ 4.11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	68
ตารางที่ 4.12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านยุทธศาสตร์นโยบายและแผนงานโครงการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	69
ตารางที่ 4.13	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	70
ตารางที่ 4.14	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	71
ตารางที่ 4.15	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	72
ตารางที่ 4.16	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	73
ตารางที่ 4.17	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	74
ตารางที่ 4.18	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.19	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า.....	76
ตารางที่ 4.20	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า โดยรวม.....	77
ตารางที่ 4.21	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้าด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน.....	78
ตารางที่ 4.22	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน.....	79
ตารางที่ 4.23	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้าด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน.....	80
ตารางที่ 4.24	ปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า.....	81
ตารางที่ 4.25	แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า.....	82
ตารางที่ 4.26	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กรและด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า.....	83
ตารางที่ 4.27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้อยระหว่างปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ทำมีโอกาที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า.....	85

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 6
--------------------------------------	--------



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ด้วยในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ ส่งผลให้แต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นโยบายในการทำงาน จะต้องมีความเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงาน และเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งความกดดันต่างๆ อาจส่งผลให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ก็อาจจะลาออก เพื่อไปสู่อีกองค์กรที่ให้ทั้งความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ดีกว่า และสภาพสังคมที่ดีกว่า ดังนั้น การที่องค์กรต่างๆ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปได้ องค์กรเป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในการบริหารองค์กร ย่อมจะมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

การที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนและเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันองค์กรจะต้องเผชิญกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ คือ การลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษา การเปลี่ยนสายงาน เช่น การลาออกของหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากบุคลากรมีทางเลือกที่จะตัดสินใจไปอยู่กับองค์กรที่ดีกว่า ทั้งเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ดังนั้น แต่ละองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานอุทิศตนในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นความรู้สึกโดยรวมที่มีต่องานและองค์กร โดยที่ความผูกพันนั้น เป็นผลที่เกิดความพึงพอใจก่อนแล้ว จึงเชื่อมโยงสู่ความผูกพัน ซึ่งความผูกพันเป็นทัศนคติที่มีความเสถียรภาพมาก โดยก่อเกิดและพัฒนาไปอย่างช้าๆ และกลายเป็นความสัมพันธ์ที่มีมากขึ้นเรื่อยๆ ระหว่างบุคคลกับองค์กร (Porter, L.W., 1974: 604) ด้วยเหตุนี้ การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของครู และบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สถาบันการศึกษา เป็นองค์กรที่มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมสร้างให้คนได้พัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้น สถาบันการศึกษา จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

“โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า” เป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นโรงเรียนสหศึกษาของรัฐบาล โดยเป็นโรงเรียนเครือข่ายของโรงเรียนเทพศิรินทร์ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนแห่งนี้ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2521 เป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนนั้น ได้มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี นักเรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จึงดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

1) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และมาตรฐานสากล มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และรับผิดชอบ ต่อสังคม

2) ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล คู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน

4) พัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

5) จัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย อย่างมีคุณภาพ เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

6) พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบ ตามหลักธรรมาภิบาล

7) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

8) ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสร้างภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

ในการดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ดังกล่าวข้างต้น ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงถือเป็น “บุคลากร” ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ตามพันธกิจที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ ได้กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการพันธกิจของโรงเรียนในทุกๆ ด้าน ตามยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการของโรงเรียน ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภาระงานที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องตรากตรำในการปฏิบัติงาน จนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ได้ลาออกหรือเปลี่ยนไปทำงานอื่นด้วยสภาพของ “งานล้นคน” นี้ ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า เป็นอย่างมาก ทำให้โรงเรียนต้องสรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษาใหม่ เพื่อทดแทนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอลาออก หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่บ่อยครั้ง แต่ในขณะเดียวกันก็ยังมีครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่อยังคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไปตามเดิม ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามปกติต่อไปได้ แม้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องรับภาระที่ต้องทำงานหนัก และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้อยลง ก็ตาม

“เราจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร” จึงเป็นคำถามที่ท้าทายของผู้บริหาร และนักวิชาการในด้านการบริหาร ผู้วิจัยพบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่อง ที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผลการศึกษาได้ระบุถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น

อายุ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน อาทิเช่น ความเข้าใจในงาน ที่ทำความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลายงานที่ทำ มีความท้าทาย งานที่ทำได้มีโอกาสที่จะได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Porter, L.W., 1974) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร อาทิเช่น การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน โครงการกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน อาทิเช่น ความรู้สึกว่าตนเอง มีบทบาทและความสำคัญต่อ โรงเรียนความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของ โรงเรียน โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทุกด้าน ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา บางส่วน ได้ขอลาออก หรือเปลี่ยนแปลงโยกย้ายออกไปจากโรงเรียน ทำให้มีปัญหาด้านการบริหาร เพิ่มมากขึ้น

จากสภาพปัญหา และข้อค้นพบจากงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัย มีแนวคิดที่จะศึกษาว่ามีปัจจัย อะไรบ้าง ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เพื่อที่จะได้นำปัจจัยที่ทำให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรและสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหาร สร้างความผูกพันต่อ องค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้อยู่ปฏิบัติงานกับโรงเรียนต่อไป ทั้งนี้ นอกจากจะช่วยให้ลดการลาออกและเปลี่ยนงานของบุคลากรได้แล้ว ยังจะทำให้ไม่ต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรใหม่ รวมทั้งต้องพัฒนาบุคลากรใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ซึ่งจะต้องสิ้นเปลืองงบประมาณ และ เวลาปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ และที่สำคัญจะทำให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างประชาชนที่มีคุณภาพให้กับสังคมไทยได้อีกด้วย โดยยึดแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Steers, R.M. (1977: 46) ซึ่งให้นิยามความผูกพัน ต่อองค์กร หมายถึง ระดับ ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ สมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งสามารถวัดได้จากความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนและความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในโรงเรียน

2. คำถามการวิจัย

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า อยู่ในระดับใด

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าได้ หรือไม่

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

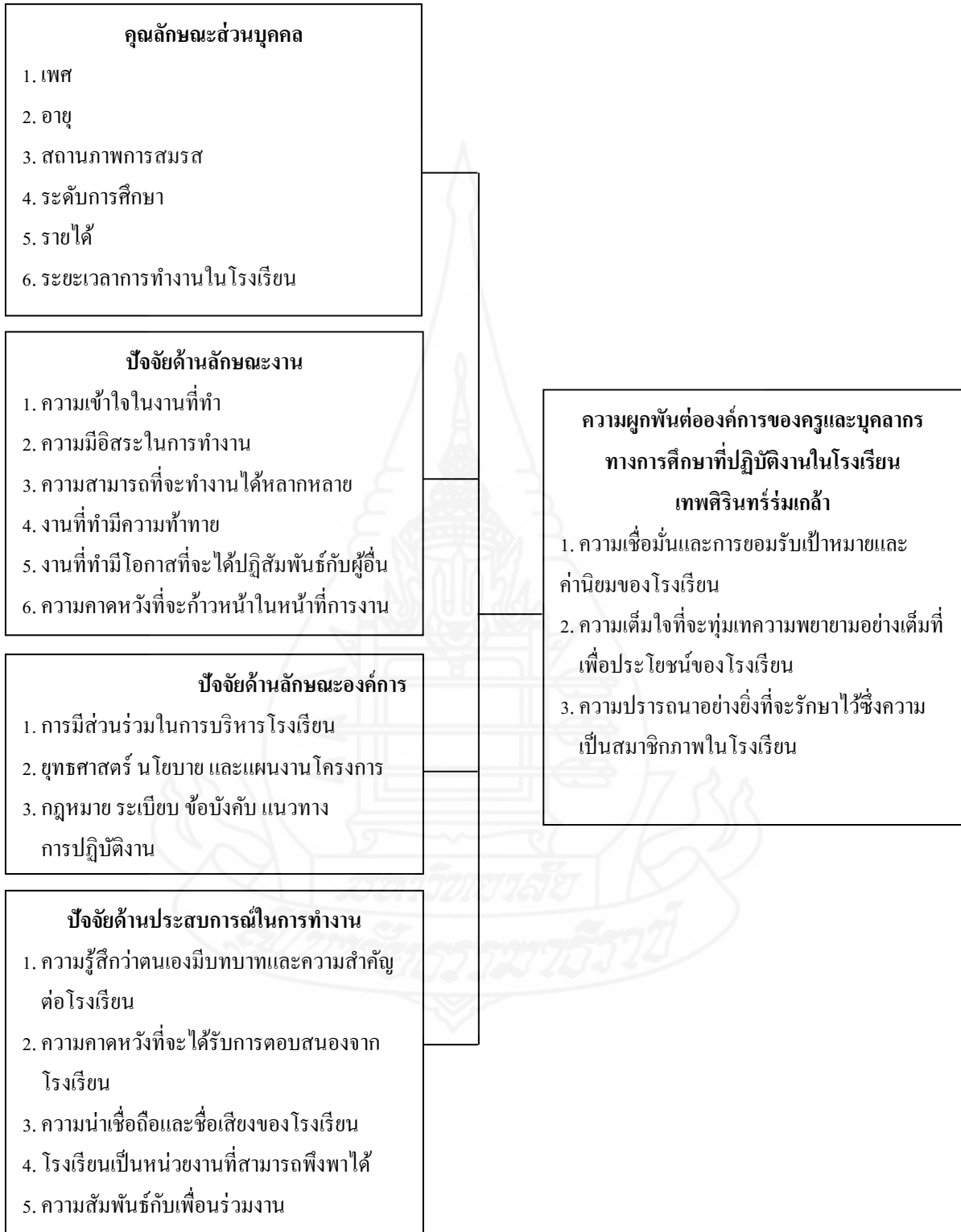
3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำองค์ความรู้ทางด้านความผูกพันองค์กร มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดวิจัย แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมติฐานในการวิจัย

5.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เทศศิรินทร์ร่วมเกล้า

5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย งานที่ทำมีความท้าทาย งานที่มีโอกาสที่จะได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศศิรินทร์ร่วมเกล้าได้

5.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานโครงการ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศศิรินทร์ร่วมเกล้าได้

5.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาท และ ความสำคัญต่อโรงเรียน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียนความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงของโรงเรียน โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศศิรินทร์ร่วมเกล้าได้

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านประชากรคือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศศิรินทร์ร่วมเกล้า จำนวนทั้งหมด 194 คน โดยเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร

6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศศิรินทร์ร่วมเกล้า ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาเฉพาะในช่วงเวลาของที่ทำการศึกษา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2560 - กันยายน 2560

7. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

7.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

7.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน

7.1.2 ลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย งานที่ทำมีความท้าทาย งานที่มีโอกาสที่จะได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7.1.3 ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานโครงการ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติ

7.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถ

7.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีตัวประกอบด้วย

7.2.1 ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน

7.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน

7.2.3 ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน

8. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

8.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อโรงเรียน และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูและบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ให้ความร่วมมือทำเพื่อโรงเรียนอย่างเต็มที่ และเต็มใจ และมุ่งมั่นที่รักษาการเป็นสมาชิกของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ดังนี้

8.1.1 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน หมายถึง ครูและบุคลากรเข้าใจ ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียน ในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในนโยบายการบริหารของโรงเรียน เชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนได้ เห็นว่านโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และถูกกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม งานในความรับผิดชอบ มีระบบและความชัดเจนเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของโรงเรียน และรู้สึก
สุขใจกับการทำงาน

**8.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์
ของโรงเรียน** หมายถึง ระดับการเอาใจใส่ ขยันยินดี เต็มใจ ทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่
เพื่อโรงเรียน ในที่นี้ หมายถึง การมาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวัน โดยไม่เคยลาพักก่อน เต็มใจ
ทำงานนอกเวลาราชการ ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ทุ่มเท ที่ต้องทำงานหนักเพื่อโรงเรียน รู้สึกว่างานที่ได้รับ
มอบหมาย มีค่าและมีความสำคัญให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนตั้งใจ
ทำงาน โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับจากโรงเรียน

8.1.3 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน หมายถึง
ความรู้สึกจงรักภักดีเชื่อมั่นในโรงเรียน ปรารถนาและยินดีจะเป็นสมาชิกตลอดไป ในที่นี้ หมายถึง
มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครูและบุคลากรของโรงเรียน และรู้สึกว่ามีความเกี่ยวข้องกับราชการอื่น ๆ

8.2 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อสภาพ
งานในความรับผิดชอบ ซึ่งในทางปฏิบัติสามารถวัด ได้ จากแง่มุมต่างๆของงาน ได้แก่ ความเข้าใจ
ในงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงานความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย งานที่ทำมีความท้าทาย
งานที่มีโอกาสที่จะได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

8.2.1 ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง ผลในการปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณ และ
คุณภาพ โดยพิจารณาจากงานที่กำหนดครบถ้วนการทำงานที่ชัดเจน เห็นการเปลี่ยนแปลงของ
ผลการปฏิบัติงาน

8.2.2 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงาน
ภายใต้ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ วัดได้จากขอบเขตในการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการทำงาน
ระดับการปลอดจากการถูกควบคุมในการปฏิบัติงาน โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตน
ในการตัดสินใจในงาน ขอบเขตในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน และขอบเขตในการทดลอง
นำสิ่งใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

8.2.3 ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้
ความพยายามด้านหลักการ วิธีการ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหา และ
ขอบเขตการปฏิบัติ

8.2.4 งานที่ทำมีความท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ เทคนิควิทยาการ อุปกรณ์ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติหลายๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งวัดได้จากงานที่มีลักษณะเนื้อหา และวิธีการในการปฏิบัติที่กว้างขวาง และระดับความยากน้อยของความต้อการใช้เครื่องมือ และแนวทางในการปฏิบัติงาน

8.2.5 งานที่มีโอกาสที่จะได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อการแลกเปลี่ยนแนวความคิด แนวทางในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น นำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร

8.2.6 ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีโอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้ และความมั่นใจในอนาคต

8.3 ลักษณะองค์การ หมายถึง การกระจายอำนาจในองค์การความสำคัญของหน้าที่งานของตน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน มีความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์การ ได้ร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งในงานวิจัยนี้ วัดได้จากการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน โครงการ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน

8.3.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน หมายถึง งานที่มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายงานที่มีการกำหนดรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติอย่างเห็นได้ชัดเจน

8.3.2 ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานโครงการ หมายถึง แผนการดำเนินงานที่ร่างขึ้นมาอย่างเป็นระบบ ที่เป็นรูปแบบของวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ กิจกรรม การตัดสินใจ หรือการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ โดยมีการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทราบ และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

8.3.3 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อใช้บังคับ หรือแนวทางให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนปฏิบัติตาม

8.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ทัศนคติเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองได้รับผลตอบแทนด้วยความยุติธรรมสิ่งที่เกิดจากการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ภายในโรงเรียน วัดได้จากความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียนความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน โรงเรียน เป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

8.4.1 ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของตนในโรงเรียน การได้รับการยกย่องการยอมรับ และให้ความสำคัญจากผู้บริหารของโรงเรียน และผู้ร่วมงาน

8.4.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน หมายถึง ความปรารถนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ด้านความก้าวหน้าในงานและวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชา/รูปแบบการบังคับบัญชา

8.4.3 ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาพพจน์ และชื่อเสียงของโรงเรียน

8.4.4 โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้ หมายถึง การรับรู้ของครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของโรงเรียน ในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

8.4.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกัน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุน การปรึกษาหารือระหว่างผู้ให้บริการปรึกษากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในโรงเรียน

8.5 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะบางประการ ของของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้

8.5.1 เพศ หมายถึงความเป็นชาย หรือหญิง ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5.2 อายุ หมายถึง เวลาที่ดำรงชีวิตอยู่บนจำนวนเต็มปี ตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน ถ้านับจำนวนเดือน ซึ่งเกินจากเดือนเกิดมา จำนวน 1- 5 เดือน ให้นับเป็นอายุปัจจุบัน ถ้านับจำนวนซึ่งเกินจากเดือนเกิดมา จำนวน 6-11 เดือน ให้นับอายุเพิ่มอีก 1 ปี

8.5.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพทางครอบครัว ได้แก่ โสด คู่ หม้าย หย่า และแยกกันอยู่ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

8.5.4 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จบระดับการศึกษาที่สูงที่สุด เช่น อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท เป็นต้น

8.5.5 ระดับรายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับต่อเดือนของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้แก่ ค่าแรงเงินเดือน เงิน โบนัส เป็นต้น

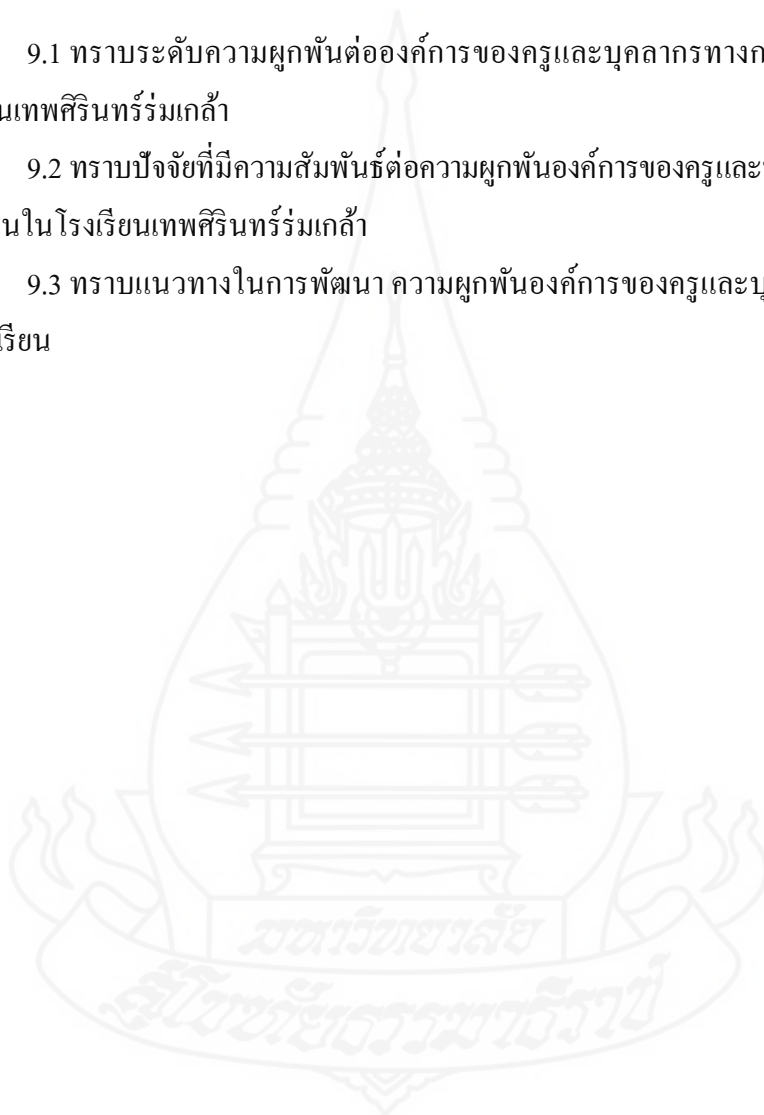
8.5.6 ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โรงเรียน
เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า นับเป็นปี

9. ประโยชน์ที่ได้รับ

9.1 ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

9.2 ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

9.3 ทราบแนวทางในการพัฒนา ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่มีต่อโรงเรียน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือวารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน และข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

สมิท และคณะ (Smith et al., 1983: 653 อ้างถึงใน ชนาเศรษฐ์ วัฒนพงษ์สถิต, 2553: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541: 13 อ้างถึงใน จงกล เหมือน โปธิ์, 2550: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และอุดมการณ์ขององค์การเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

บุษยามณี จันท์เจริญสุข (2548: 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกรักของบุคลากรต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971: อ้างถึงใน สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง, 2548: 16) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และเป็นความตั้งใจที่จะทำงาน ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จิระจิตต์ ราคา (2525: 52อ้างถึงใน อัญชูลี สมักรการ, 2548: 8) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะอยู่ และไม่ยอมไปจากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใด มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ให้เห็นได้ชัด คือ

1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่ยอมไปจากองค์กร อาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้น มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

3) ความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน คือ ความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ พุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้งานสำเร็จ

วิลาวรรณ ธิพิศาล (2549: 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั่นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2) เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

3) เป็นการสร้างความสามัคคี และการปฏิบัติงานเป็นทีม คือ ทุกคนต่างให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร

4) เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร

5) เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

7) เป็นการลดข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

สวานีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุป และรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพัน เป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้าและการสร้างกำไรสูงสุดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ
- 2) ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
- 3) เพื่อนร่วมงาน (Work Group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่มีในการทำงาน อันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 4) ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี
- 5) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
- 6) ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึง และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษานักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพัน และมีส่วนร่วมผลักดันให้ผู้นำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผล คือ การทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549: 28) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึ ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร

กัปแมน (Gubman, 1998 อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550, : 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือการทุ่มเทพลักกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลักกายและพลักใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกจ้างและองค์กรเป็นต้น

ปรีชา วัชรากัย (2550: 3) ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการ คือ การได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูง โดยจากจำนวนองค์กรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 249 องค์กร ปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม มีระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้ มีแผนการฝึกอบรม และเป็นองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคง

2) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้อุการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดช่องทางสื่อสาร

3) ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง

4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็ผลตอบแทนต่างๆ

เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้ จะทำให้สมาชิกในองค์กร เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคน จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากจะไปจากองค์กร และ สร้างผลงานดีๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็น ผู้ที่ยึดที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรน้อย หรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความ ผูกพัน ต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533: 16) เห็นว่า ความผูกพัน เป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อม ระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลด การควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้า สำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ เขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษา องค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผล ถูกมองว่ามีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ใน สภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สเตียร์ (Steer, 1977) เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะ

1) การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

2) ความผูกพันในองค์กร ยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

3) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย ทรินิ มหานนท์ (2529: 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพผลขององค์กร ดังนี้

1) พนักงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) พนักงาน ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเต็มใจทุ่มเท

3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทุ่มเทในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4) จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

จากสำคัญขององค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยองค์กรต้องสร้างความมุ่งมั่นให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าสมาชิกที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรค์งานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ การวัดว่าสมาชิกจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ก็สามารถดูได้จากจำนวนสมาชิกที่เข้าออกงาน

1.3 แนวคิด และทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาแนวคิดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ศึกษาแนวคิด และตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากมาย แต่ยังไม่สามารถชี้ชัดถึงแนวคิด และปัจจัยที่ชัดเจนได้จากการศึกษา แต่ก็มีนักวิชาการหลายท่าน มีแนวคิดที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

Kanter & Kan (1968) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 3 รูปแบบ คือ

1) ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ คือ บุคลากรนั้น ได้มีการเสียดสีให้กับองค์กร จึงเป็นการยากที่จะทิ้งองค์กรได้

2) ความผูกพันแบบติดยึด คือ การสร้างความผูกพันทำให้บุคลากรยึดติดกับองค์กร

3) ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคลากรยึดติดกับค่านิยม วัฒนธรรม ขององค์กร ซึ่งเป็นกรอบให้พฤติกรรมส่วนบุคคลปฏิบัติตามที่องค์กรต้องการ

Sheldon (1971) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

- 1) ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
- 2) ความผูกพันที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
- 3) ความสนใจในอาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์

Hrebiniak & Alutto (1972) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

- 1) ความพึงเครียดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 2) ระยะเวลาของประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร
- 3) ความรู้สึกไม่พอใจจากการไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Porter, Laweer & Hackman (1975) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีอิสระ ในการปฏิบัติงานว่าบุคคลที่ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน จะมีความผูกพันน้อยกว่าบุคคลที่มีอิสระ ในการปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระ ในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจต่างกัน และในการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด จะสร้างความกดดันให้แก่บุคลากร เมื่อมีแรงกดดัน มากขึ้น จะส่งผลบุคลากรเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน ซึ่งการที่บุคลากรมีอำนาจ ในการตัดสินใจด้วยตนเองนั้น จะสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างดี และจะนำไปสู่ความผูกพัน ต่อองค์กร

Steers (1977) ได้นำเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 1) ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ผลของความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น 2) ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 3) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้เรียนรู้และรับทราบเมื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นต้น

Mowday, Steers & Porter (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่ทำงานในองค์กร
- 2) ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ปฏิบัติมีบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีคุณค่า และบทบาทที่เด่นชัดเจน
- 3) โครงสร้างขององค์กรจะต้องมีลักษณะที่มีแบบแผน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ มีหน้าที่การปฏิบัติงานที่เด่นชัด สิ่งเหล่านี้ ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นเหตุการณ์ที่บุคลากรพบระหว่างการทำงาน เช่น การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ ถือว่าเป็นอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

Meyer & Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกล หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายใน รู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเอง มีความสอดคล้องกับองค์กร

2) *ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง* หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ และการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่องนั้น มองว่า เป็นความผูกพันรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์การมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้น พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งองค์การ การที่บุคคลากรเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าใด เท่ากับบุคคลนั้นได้ลงทุนกับองค์การมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์การ

3) *ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม* หมายถึง บรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจริงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อองค์การ คือ การปฏิบัติที่มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ก็ต้องมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สรุปแนวคิดทั้งสามแนวคิดได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ สิ่งที่แสดงออกถึงทัศนคติความรู้สึก พฤติกรรมที่ดีต่อองค์การมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกก็น้อยลงเท่านั้น แต่แนวคิดดังกล่าว ก็มีความแตกต่างกัน คือ แนวคิดที่หนึ่งสรุปได้ว่า บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ จึงทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหน แนวคิดที่สองสรุปได้ว่าบุคลากรได้ลงทุนทำงานให้กับองค์การ และรวมถึงผลที่ได้รับจากการลงทุน จึงทำให้เกิดเป็นความผูกพัน และแนวคิดที่สาม สรุปได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรเพราะความเหมาะสมทางสังคมที่ถือว่าเมื่อคนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การแล้ว ควรจงรักภักดีต่อองค์การนั้น

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1.4.1 *ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ McClelland* (McClelland's acquired needs theory) ในช่วงปีค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test:TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น McClelland ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการที่ได้จาก แบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1) *ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)* เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่ และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) *ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation)* เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) *ความต้องการอำนาจ (Need for power)* เป็นความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงาน ให้เห็นว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

McClelland ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการ ในช่วงเวลานั้น เป็นผลจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุดึงความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อที่จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล ทฤษฎีนี้มีประโยชน์ เพราะแต่ละความต้องการจะมีการเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะต่างๆ โดย McClelland พบว่า

- 1) ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางถึงระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความต้องการความผูกพันระดับต่ำ ในความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง
- 2) ความต้องการอำนาจระดับสูง จะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น
- 3) ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำ จะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ โดยปราศจากความวิตกกังวลว่าบุคคลอื่นจะเกิดความไม่พอใจ

นอกจากนี้ McClelland ยังพบรูปแบบการจูงใจความสำเร็จที่ชัดเจนที่สุดในบริษัทขนาดเล็ก ซึ่งประธานบริษัทมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงมาก ในขณะที่พบว่าบริษัทขนาดใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงจะมีการจูงใจด้านความสำเร็จในระดับปานกลางและมีความต้องการในด้านความมีอำนาจและความผูกพันสูง ส่วนผู้บริหารในระดับกลางและระดับสูง จะมีการจูงใจด้านความสำเร็จสูงกว่าประธานบริษัท

สรุปได้ว่า บุคคลมีความต้องการแสวงหา ความสำเร็จ ความผูกพันและอำนาจ โดยความต้องการนั้น ๆ จะเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.4.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) เป็นทฤษฎีระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) (Schermerhom, Hunt and Osborn, 2003: 114) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กับปัจจัยการจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job content) (2) การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job context) ทฤษฎีนี้ อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจสุขอนามัย (Motivation hygiene theory)

ทฤษฎีนี้ ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกในปี ค.ศ. 1960-1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1) **ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)** เป็นปัจจัยที่ป้องกัน ไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ของงาน เช่น นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ลักษณะของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น

2) **ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)** เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชย ยกย่อง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นที่สูงขึ้นไป การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่มีทั้งปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.4.3 ทฤษฎี side - bet theory เบคเคอร์ (Becker, 1960; อ้างถึงใน โสภาททรัพย์อุดมมาก, 2533: 18) ได้สร้าง side - bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิง แลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า reward - cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึง เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้น ได้ลงทุน (side - bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพัน จึงเป็นการที่ต้องทำ โดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้น ตามระยะเวลาที่บุคคล

ได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย และกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบาก กว่าคนที่ยังทำงานไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ ย่อมจะสูญเสียดำเนินไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น

สรุปทฤษฎีนี้ กล่าวถึงบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการลงทุนที่บุคคลนั้นๆ ทุ่มเทให้กับองค์กร เช่น ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุการทำงานในองค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ

1.4.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (McGregor 1960, อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม 2539: 56) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ

คนตามทฤษฎี X มีความเชื่อว่าภายในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้ว จะไม่ชอบทำงาน และหากมีโอกาสเป็นไปได้อีก ก็จะหลบหรือหลีกเลี่ยงงาน เนื่องจากไม่ชอบทำงาน ดังนั้นต้องบังคับ ควบคุม หรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อจะให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการคนงาน จะไม่ยอมรับผิดชอบ หรืออยากลดความรับผิดชอบลง และจะแสวงหาข้อแนะนำที่เป็นแบบทางการจากคนอื่น เมื่อมีโอกาสอำนวยให้คนงานส่วนมาก จะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ความทะเยอทะยานน้อย

ผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือตามทฤษฎี X เป็นหลัก จะมีความรู้สึกว่าคนแต่ละคนจะต้องถูกควบคุมอย่างเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน การใช้ระเบียบวินัย และอำนาจหน้าที่ เขาเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการระดับต่ำ

ในทางตรงกันข้ามกับแนวความคิดทางด้านลบ เกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์เหล่านี้ McGregor ได้เขียนสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ไว้คือ คนงานสามารถจะมองการทำงานว่าเป็นธรรมดา เช่นเดียวกับการที่ต้องการพักผ่อนและต้องเล่น คนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเอง สามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่น หรือยึดมั่น วัตถุประสงค์ของการทำงาน คนเรา โดยปกติสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับหรือแสวงหาความรับผิดชอบ การมีความคิดสร้างสรรค์ นั่นคือ ความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดี จะมีอยู่ในคนทุกคนและไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ที่ทำงานทางด้านการบริหารเท่านั้น

ผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม การใช้แนวทางที่เหมาะสมนั้น คนจะควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้

ผู้บริหารตาม ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้น จะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทางด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้บริหาร จะต้องมีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ในการใช้วิธีการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร โดยให้ผลตอบแทนหรือรางวัลตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคน จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ดูจะมีความหมายและสำคัญต่อบุคคลมากที่สุด คือ ความพอใจที่คนอื่นเห็นความสำคัญและยินดีกับความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ ประกอบกับการที่บุคลากรสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย หรือความสำเร็จสมหวังในชีวิต

1.4.5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เป็นทฤษฎีสนับสนุนความทุ่มเทในการทำงาน โดย J. Stacy Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใด ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้น เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น เขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงาน พบว่า

ผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้อง ผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

1) *ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded)* พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทน มีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

2) *ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded)* เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลงมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ เป็นต้น) อาจเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

3) *ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded)* การรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนสูงไป ไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า พนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อาจเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันทง่) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน) ที่มา: http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=331&UID

สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้ กล่าวถึงบุคคลยอมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (Input) โดยการเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสมเชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า ผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลงมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ เป็นต้น) ส่วนผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก

1.5 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Greenberg (1993 อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ, 2554, น. 19) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1.5.1 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

1.5.2 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่า ค่านิยมของตนเอง ยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น พนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเอง ยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

1.5.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาก จะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออกคนเหล่านี้ไม่ยากที่จะทำให้นายจ้างผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากลาออก

กล่าวโดยสรุปว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานในองค์กร

1.6 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1983: 303-306) กล่าวว่า การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายขององค์กร

โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง ซึ่ง Newstorm and Davis (1983: 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	การลาออกลดน้อยลง ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	การลาออกการขาดงานเพิ่มขึ้น ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร
ระดับกลาง	บุคลากรคงความเป็นสมาชิกของ 4 M องค์กรเพิ่มขึ้น ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น	บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง บุคคลจะประเมิระหว่างความต้องการ ขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน ประสิทธิผลขององค์กรลดลง
ระดับสูง	มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและ มั่นใจในงาน บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่ จะเพิ่มผลผลิต มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานเพิ่มขึ้น วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุ เป้าหมาย	องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากร บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว และขาดความคิดสร้างสรรค์ บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความ คิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ที่มา: Newstorm, W.J., and Davis K.(1983: 98) .Organization Behavior. New York; McGraw Hill.

1.7 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ละท่านได้มองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่างกัน ดังนี้

เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน สามารถ ศุภรัตน์อักษรณ์, 2544: 17) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1) *ลักษณะส่วนบุคคล* ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่แรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อย จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้มีการศึกษาสูง

2) *ลักษณะของงาน* ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3) *ลักษณะขององค์กร* ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4) *ลักษณะประสบการณ์การทำงาน* ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวัง ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กร เป็นที่พึงได้

เมเยอร์ และ อัลเลน (Mayer & Allan, 1997) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ* ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

2) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่* ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัย ซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน* ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน

อัลเลน และเมเยอร์ (Allan & Meyer, 1990: 1 - 18) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น แสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1) *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก* คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและลักษณะในการทำงาน

ที่หลากหลาย การรู้สึกองค์การสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร
 ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการ
 เปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อ
 เพื่อนร่วมงาน การพึงพาท้องค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารและสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น
 อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์การใน 3 ลักษณะที่กล่าวมา
 ตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล
 คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2) ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมกน้อย
 ในการลงทุนไปกับองค์การ และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์การ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลตั้งก่อน
 และหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการ
 กลุ่มทางสังคม และกระบวนการกล่อมเกลามาจากองค์การ

ลี (Lee, อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ รัชชาวงศ์, 2545: 20) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การ
 เป็นผลมาจาก 1) ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ระยะเวลา
 ที่ปฏิบัติงานในองค์การ

สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน พรหมพรธม บัณฑิตกิจภูมิก, 2541: 43 - 46) ได้เสนอ
 แนวความคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความรู้สึกต่อองค์การเป็นตัวแปร
 ที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับ
 การยอมรับจากองค์การว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์การ
 รวมทั้งความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน
 มีส่วนในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้
 ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบ
 สำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3) *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา* หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

4) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน* หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว

5) *ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน* หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

เชลลอน (Sheldon, 1971: 143 - 150) อ้างถึงใน บุษยานี จันทรเจริญสุข, 2538: 12) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุน (investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรง ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานอื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไป คือ การลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปได้ในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่งการได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปของเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมทางสังคม (social involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กร จะปรากฏจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

เฮอบินเยค (Herbiniak, 1972: 113 - 115) อ้างถึงใน ประนอม กิตติขุญชรธรรม, 2538: 26) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

1) *ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (person characteristics)* ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

2) *ลักษณะของงาน (job characteristics)* หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3) *ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (work experience)* หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

จิตติมา วงศ์นาค (2544: 38-40) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

1) *ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล* เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส สิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

2) *ปัจจัยด้านลักษณะงาน* หมายถึง ลักษณะของงานแต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติ อยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงาน จะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3) *ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน* หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

สวณีย์ แก้วมณี (2549) กล่าวถึง ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

1) *การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (being part of a winning organization)* หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2) *การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (working for admired leaders)* การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชอบ จะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบ เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3) *การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (having positive working relationships)* หากพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4) *การทำงานที่มีความสำคัญ (doing meaningful work)* พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้าง

ความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์การและลูกค้ำได้ สิ่งเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

5) การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (recognition and appreciation) การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความผูกพันในองค์การ ซึ่งไม่ได้หมายถึง รางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่า และสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์การด้วย

6) การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี (living a balanced life) องค์การที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่จงรักภักดีต่อองค์การ แต่หมายถึง การที่พนักงานต้องการสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ดี ไม่ใช่มีชีวิตอยู่กับงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

เมื่อผู้บริหารเข้าใจปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะสามารถสร้างเงื่อนไขที่ผลักดันให้องค์การมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการมีบทบาทในฐานะเป็นผู้สื่อสาร ให้พนักงานมีส่วนร่วมและเข้าใจถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์การ เพื่อที่จะสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด

สตีเยร์ (Steers, 1977 อ้างถึงในพร้อมพรรณ บีนตถกิจกุล, 2541: 43-46) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความรู้สึกต่อองค์การเป็นตัวแปรที่อธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่

1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับจากองค์การว่าคุณเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีคุณค่าต่อองค์การรวมทั้ง ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ

2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชาต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษา ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

5) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับรู้ว่าอัตราส่วนของรางวัลที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ได้รับ

เบคเกอร์ (Becker 1960, อ้างถึงใน คุณดาว ศุภจิตกุลชัย 2546: 19) ได้เสนอทฤษฎี Side-bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward-Cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้น ได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้น ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการ จะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปของคำสัจกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 36-38) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า Antecedents of Organization Commitment อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ๆ คือ

- 1) *คุณลักษณะส่วนบุคคล* ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน ถาวรหรือชั่วคราว ระดับการศึกษา
- 2) *คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน* ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือมีบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน
- 3) *คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์กร* ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมในการตัดสินใจ

4) *ประสบการณ์จากการทำงาน* ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ที่สนิทเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนเองได้รับผลตอบแทนด้วยความยุติธรรม

จากบททบทวนเอกสารและแนวคิด และปัจจัยที่มีผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถแบ่งเป็นรายด้านและสามารถนำปัจจัยเหล่านี้ นำไปเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1) *ปัจจัยด้านส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา* ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินรายได้และระยะเวลาการทำงาน

2) *ปัจจัยด้านลักษณะของงาน* ได้แก่ ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย งานที่ทำมีความท้าทาย งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) *ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร* ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน โครงการ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน

4) *ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน* ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อโรงเรียน ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร องค์กรสามารถพึ่งพาได้และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสรุปแนวคิดที่ได้ทบทวนมาแล้วข้างต้น เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ โดยการผสมผสานแนวความคิดและทฤษฎีข้างต้น เพื่อนำมาเป็นตัววัดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) *ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร* หมายถึง สมาชิกในองค์กรเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกพอใจในนโยบายการบริหารขององค์กร เชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ เห็นว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และถูกกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสมงานในความรับผิดชอบ มีระบบ และความชัดเจนเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานขององค์กร และรู้สึกสุขใจกับการทำงาน

2) *ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงาน* เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ระดับการเอาใจใส่ ขยันยินดี เต็มใจ ทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ซึ่งวัดได้จากการมาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวัน โดยไม่เคยลาพักผ่อน เต็มใจทำงานนอกเวลาราชการ ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ท้อใจ ที่ต้องทำงานหนักเพื่อองค์กร รู้สึกว่างานที่ได้รับ

มอบหมายมีค่า และมีความสำคัญ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ตลอดจนตั้งใจทำงาน โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับจากองค์การ

3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี เชื่อมมั่นในองค์การ ปรารถนาและยินดีจะเป็นสมาชิกตลอดไป ซึ่งวัดได้จากมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นสมาชิกขององค์การ และรู้สึกว่ามีเกียรติเท่ากับบุคลากรในองค์การอื่น ๆ

2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียน และข้อมูลด้านการบริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

2.1 ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า เป็นโรงเรียนสหศึกษาของรัฐบาล โดยเป็นโรงเรียนเครือข่ายของโรงเรียนเทพศิรินทร์ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 146 หมู่ที่ 3 ถนนร่มเกล้า แขวงคลองสามประเวศ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ 26 ไร่ 29 ตารางวา ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2521 โดยในช่วงเวลานั้น ได้มีผู้ทำหนังสือแสดงความจำนงเพื่อที่จะบริจาคที่ดิน ผ่านพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น จำนวน 15 ไร่ ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการเพื่อใช้เป็นสถานที่ตั้งโรงเรียนเทพศิรินทร์แห่งที่ 2 กรมสามัญศึกษา โดยคุณหญิงบุญเลื่อน เครือคำชู อธิบดีกรมสามัญศึกษา ในขณะนั้น ได้ตอบรับที่ดินดังกล่าวตามหนังสือที่ ศช.0807/33236 ลงวันที่ 21 กันยายน 2521

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศตั้งโรงเรียนขึ้น โดยใช้ชื่อว่า โรงเรียนเทพศิรินทร์อนุสรณ์ อักษรย่อ คือ ท.ศ.อ.และมีเลขที่ประจำโรงเรียนที่ ศช.0807133 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2522 และเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2522 กรมสามัญศึกษา มีคำสั่งที่ 5700/2522 แต่งตั้ง นางสาวพองศรี บัวประชุม ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนเทพศิรินทร์ ให้ไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารคนแรกของโรงเรียนเทพศิรินทร์อนุสรณ์

แต่เดิมนั้น ตามที่ผู้แจ้งความจำนงบริจาคที่ดินให้กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดตั้งโรงเรียนเทพศิรินทร์อนุสรณ์นั้น ปรากฏว่าทางกรมสามัญศึกษาไม่สามารถที่จะนำงบประมาณการก่อสร้างเข้าไปได้ เนื่องจากไม่มีถนนเข้า - ออก ถึงบริเวณที่ดิน แต่การดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียน จะต้องดำเนินการให้ทัน ปีงบประมาณ 2523 ไม่เช่นนั้นแล้ว งบประมาณที่ได้มาจะถูกเรียกคืน ดังนั้น เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2523 นางเนียน ชื่นชม ประชาชน ผู้ซึ่งเห็นใจต่อปัญหาของโรงเรียนเป็นอย่างมาก จึงมีกุศลจิตมาแสดงความจำนงผ่าน โรงเรียนเทพศิรินทร์อนุสรณ์ เพื่อขอ

บริจาคที่ดิน จำนวน 10 ไร่ (ที่ตั้งโรงเรียนในปัจจุบัน) ให้กับกรมสามัญศึกษาเพื่อจัดสร้างโรงเรียนเทพศิรินทร์อนุสรณ์ และทางกรมสามัญศึกษาก็ได้ตอบรับที่ดินดังกล่าว ตามหนังสือที่ ศธ.0807/28100 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2523 ที่ดินส่วนที่เหลือ ก็ยินดีจะขายให้กับโรงเรียนเพื่อขยายบริเวณในราคาถูก ต่อมาในภายหลังด้วยเหตุผลหลายประการ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า อักษรย่อ “ท.ศ.ร.” เป็นโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียนเทพศิรินทร์ กรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุนี้ ทางโรงเรียน จึงถือเอาวันที่ 26 มีนาคม 2522 เป็นวันสถาปนาโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า มีเนื้อที่ 26 ไร่ 29 ตารางวา มีความเป็นมาของที่ดินที่สร้างโรงเรียน ดังนี้

- 1) นางเนียน ชื่นชม บริจาคที่ดิน จำนวน 10 ไร่
 - 2) พระราชปัญญาโกศล จัดซื้อที่ดิน จำนวน 8 ไร่ 3 งาน 16 ตารางวา บริจาคให้โรงเรียน
 - 3) พระราชปัญญาโกศลจัดซื้อที่ดิน จำนวน 6 ไร่ 1 งาน 17 ตารางวา บริจาคให้โรงเรียน
 - 4) คุณประกอบ ชื่นชม จัดซื้อที่ดิน จำนวน 1 ไร่ 6 ตารางวา บริจาคให้โรงเรียน
- เพื่อทำถนนหน้าโรงเรียน

สำหรับตราประจำโรงเรียนนั้น เป็นภาพอาทิตย์อุทัยทอแสงบนพื้นน้ำทะเล หมายถึง “ภาณุรังสี” และ “วังบูรพาภิรมย์” โดย “ภาณุรังสี” นี้ เป็นพระนามของสมเด็จพระราชปิตุลาบรมพงศาภิมุข เจ้าฟ้าภาณุรังสีสว่างวงศ์ กรมพระยาภาณุพันธุวงศ์วรเดช ผู้ทรงประทานตรานี้ ให้แก่โรงเรียนเทพศิรินทร์ เมื่อปี พ.ศ. 2467 พระองค์มีพระคุณเอนกอนันต์แก่โรงเรียน อาทิ ทรงเป็นผู้ทูลขอให้ทรงสถาปนาโรงเรียนต่อองค์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อปี พ.ศ. 2438 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นการสถาปนาโรงเรียนแบบถาวร และทรงถือว่าโรงเรียนนี้ เป็นโรงเรียนในดูแลของพระองค์ด้วย

อักษรประดิษฐ์ “ม” หมายถึง “หม่อมแม้น ภาณุพันธุ์ ณ อยุธยา” ชายาอันเป็นที่รักของสมเด็จพระราชปิตุลาบรมพงศาภิมุข เจ้าฟ้าภาณุรังสีสว่างวงศ์ กรมพระยาภาณุพันธุวงศ์วรเดช เพื่อเป็นอนุสาวรีย์ที่ระลึกถึงหม่อมแม้น ว่าถ้าไม่มีหม่อมแม้น การกำเนิด ตึกแม้นนฤมิตร ก็คงไม่มี ดังนั้น โรงเรียนเทพศิรินทร์ก็คงไม่มี จึงเป็นความหมายที่ควรระลึกไว้

ช่อดอกกรำเพย หมายถึง พระนามแห่งองค์สมเด็จพระเทพศิรินทราบรมราชินี มีพระนามเดิมว่า “พระองค์เจ้ารำเพยภมราภิรมย์” พระบรมราชชนิของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระราช ปิตุลาบรมพงศาภิมุข ซึ่งทั้งสองพระองค์ทรงสร้างพระอารามและโรงเรียน เพื่อเป็นพระราชกุศลแด่พระ บรมราชชนิ โปรดเกล้าฯ ให้ทำเครื่องหมายดอกกรำเพยไว้ เพื่อให้คนรุ่นหลังได้ทราบว่า “เทพศิรินทร์” นี้ มีที่มาจากพระนามขององค์ท่าน เป็นพระนามมหามงคลยิ่ง ควรรักษาไว้ให้ดี

รวงข้าว หมายถึง ที่นาของนางเนียน ขึ้นชม ที่บริจาคให้กับทางโรงเรียน พุทธสุภายิต ประจำโรงเรียน “น ลียา โลกวฑฒโน” ความหมาย คือ “ไม่ควรเป็นคนรกโลก” เป็นพุทธสุภายิต ซึ่งสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (เจริญ ญาณวรเถร) เจ้าอาวาสวัดเทพศิรินทร์ องค์ที่ 5 ได้ประสาท ให้แก่โรงเรียน และท่านอธิบายความหมายของพุทธสุภายิต บทนี้ว่า “คนเราบางคน เกิดมารกโลก ทำนองเดียวกับดินชาติที่หาประโยชน์อะไรมิได้ ทำให้เสียเงินทองกำจัด และรกร้างกวากหนามบางอย่าง เป็นศัตรูแก่โลก ไม่เป็นประโยชน์ มนุษย์ที่ไม่มีเมตตากรุณา คอยแต่จะเบียดเบียนผู้อื่น จัดว่าเป็น คนรกโลก อย่างเกิดมาเลยเสียดีกว่า ผู้สัตว์บางชนิดก็ไม่ได้”

โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า เป็นโรงเรียนแห่งเดียวที่ใช้ตราต่างจากโรงเรียนอื่นๆ ในเครือเทพศิรินทร์ด้วยกัน โดยจะมีส่วนรวงข้าว เพิ่มเข้ามา เพื่อเป็นการรำลึกถึงที่นาของนางเนียน ขึ้นชม ที่บริจาคให้กับทางโรงเรียน ในช่วงแรกของการก่อตั้งโรงเรียน

การพัฒนาของโรงเรียน ได้ดำเนินการมาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2524 ได้ก่อสร้าง “อาคารร่มเกล้า” ด้วยงบประมาณจากทางกรมสามัญศึกษา จำนวน 5,000,000 บาท เป็นอาคาร 4 ชั้น 15 ห้องเรียน

ปี พ.ศ.2526 ได้ก่อสร้าง “อาคารสามประเวศ” ด้วยงบประมาณจากทางกรมสามัญศึกษา จำนวน 5,699,000 บาท เป็นอาคารพิเศษ 4 ชั้น 15 ห้องเรียน

ปี พ.ศ.2526 ได้ก่อสร้าง “อาคารนวม” ด้วยเงินบริจาค จากพระราชปัญญาโกศล อติตรองเจ้าอาวาส วัดเทพศิรินทราวาส จำนวน 11,900,000 บาท เป็นอาคารพิเศษ 3 ชั้น 17 ห้องเรียน

ปี พ.ศ.2527 ได้ก่อสร้าง “อาคารร่ำเพย” ด้วยงบประมาณจากทางกรมสามัญศึกษา จำนวน 4,244,000 บาท เป็นอาคาร 4 ชั้น 18 ห้องเรียน

ปี พ.ศ. 2528 ได้ก่อสร้าง “อาคารแม่โพสพ” ด้วยงบประมาณจากทางกรมสามัญศึกษา จำนวน 3,090,000 บาท เป็นอาคาร โรงฝึกงาน 4 ชั้น 6 ห้องเรียน

ปี พ.ศ.2530 ได้ก่อสร้าง “อาคารภาณุรังสี” ด้วยงบประมาณจากทางกรมสามัญศึกษา จำนวน 5,000,000 บาท เป็นอาคาร 4 ชั้น 16 ห้องเรียน

ในปีงบประมาณ 2532 โรงเรียนได้รับงบประมาณในการก่อสร้าง “หอประชุม” จำนวน 4,000,000 บาท และโรงเรียนดำเนินการหางบประมาณสมทบเพิ่มเติมอีก จำนวน 3,000,000 บาท

2.2 ข้อมูลด้านการบริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

2.2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

1) การบริหารงาน และแผนยุทธศาสตร์ของ โรงเรียน

การบริหารงานของโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ภายใต้แผนการพัฒนา คุณภาพของโรงเรียน โดยโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นสากลอย่างต่อเนื่อง ให้เหมาะสม

สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม เสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นลูกเทพศิรินทร์ ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและแนวทางการกระจายอำนาจให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ว่าโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรักษาความเป็นเทพศิรินทร์ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการของโรงเรียนนั้น ได้มุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล มีความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี เรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมดี มีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จึงดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากล มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย และรับผิดชอบต่อสังคม

(2) ส่งเสริมครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

(3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสากล สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างยั่งยืน

(4) พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

(5) จัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย อย่างมีคุณภาพ เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

(6) พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีระบบตามหลักธรรมาภิบาล

(7) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

(8) ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสร้างภาคีเครือข่าย เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

(9) ภายใต้กลยุทธ์ของโรงเรียน ดังนี้

ก. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทียบเคียงมาตรฐานสากล และมีศักยภาพเป็นพลโลก

ข. พัฒนาคุณภาพการบริหาร จัดการสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ผู้เรียนเต็มศักยภาพ

ค. ส่งเสริม และสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดบรรยากาศ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย

ง. ส่งเสริม และปลูกฝัง ให้ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจและมีจิตสำนึก ในความเป็นเทพศิรินทร์

จ. ยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามแนวทางปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียง (โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า, 2560)

2) การบริหารกำลังคน: การบริหารกำลังคนของโรงเรียน ได้แบ่งเป็นคณะ ดังนี้

(1) คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า รองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงบประมาณ รองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารวิชาการ รองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารทั่วไป และรองผู้อำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล

(2) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นกลุ่มงาน ดังนี้

ก. สำนักงานโรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 20 คน

ข. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีบุคลากร จำนวน 15 คน

ค. กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีบุคลากร จำนวน 17 คน

ง. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีบุคลากร จำนวน 22 คน

จ. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีบุคลากร จำนวน 16 คน

ฉ. กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มีบุคลากร จำนวน 9 คน

ช. กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีบุคลากร จำนวน 13 คน

ซ. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีบุคลากร จำนวน 22 คน

ฅ. กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีบุคลากร จำนวน 26 คน

ญ. กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีบุคลากร จำนวน 13 คน

4) ผลการดำเนินงานของโรงเรียน เนื่องจากปัจจุบัน โรงเรียนทุกแห่งพยายาม เพิ่มคุณภาพการบริหาร โรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แต่ตามปกติโรงเรียน ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพการบริหารตามที่ต้องการได้ ต้องมีองค์ประกอบที่จะทำให้ โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบดังกล่าว คือ กิจกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของ บุคลากร (Padler, Burgogyne, & Boydell, 1997) เพื่อให้สามารถแข่งขันกับ โรงเรียนอื่น ๆ และแข่งขัน กับตนเองให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาที่กำหนด คือ ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้ ให้รวดเร็วกว่าโรงเรียนอื่น ๆ (O' Keeffe, 2002) ด้วยการสร้างพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ของโรงเรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้วโรงเรียนก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2555) ในการดำเนินการตามพันธกิจดังกล่าวข้างต้น โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าได้กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการพันธกิจของโรงเรียนในทุกๆ ด้าน ตามยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการของโรงเรียน ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องตรากตรำในการปฏิบัติงาน จนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนหนึ่งได้ลาออก หรือเปลี่ยนไปทำงานอื่น ด้วยสภาพของ “งานล้นคน” นี้ ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าเป็นอย่างมาก ทำให้โรงเรียนต้องสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ เพื่อทดแทนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอลาออก หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่บ่อยครั้ง แต่ในขณะที่เดียวกัน ก็ยังมีครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ ยังคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไปตามเดิม ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนตามปกติต่อไปได้ แม้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษา จะต้องรับภาระที่ต้องทำงานหนักและมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้อยลง ก็ตาม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรประภา สุตสาคร (2545) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์” ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยากาศองค์กรด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

เอกชัย พราหมณกุล (2545) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจำนวน 400 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับ อายุ ชั้นยศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) ลักษณะงานและ

ประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 4) ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานอธิบายความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมได้

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545) ทำการศึกษา “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานกรุงเทพ “ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ณรงค์ แยมชื่น (2546) ทำการศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล พบตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ คือ อายุ ด้านความพึงพอใจในงาน พบตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ คือ ด้านลักษณะงาน และปริมาณงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารอย่างมีบัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

รุ่งนภา แทนศิริ (2546) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า” ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามอายุ และระยะเวลาการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เนือทิพย์ นวมถนอม (2547) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ” ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน

ยมภรณ์ ปลื้มจิตร (2547) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ดุสิตรีสอร์ทแอนด์โปโลคลับ” พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตรีสอร์ทแอนด์โปโลคลับอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์

ต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความพึงพอใจในงาน

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) การควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ส่วนลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

สุป็น โน ชนะสงคราม (2547) ทำการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์มหาชน) ในภาพรวมของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะที่ปฏิบัติ และการรับรู้ บรรยากาศองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับและหน่วยงาน หรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรส ไม่มีความความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และงานมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทน จากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายของงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร สำหรับปัจจัยด้านระบอบการณที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

ชวัลานา สะธานี (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่อยู่ในแผนกปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าและการเจริญเติบโตในการทำงานและเอกลักษณ์ขององค์กร ทักษะคิดที่มีต่อองค์กรซึ่งปัจจัยดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จันทนา ลีรุ่งเรืองพร (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท มิตซูซุ โอ.เอส.เค. ไลน์ ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์ ผลการวิจัย พบว่า 1. ประเด็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จากการศึกษา พบว่าความผูกพันโดยภาพรวมความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันโดยรวมของพนักงานแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน เมื่อศึกษาในรายละเอียด พบว่า ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกันไปตามระยะเวลาการ ปฏิบัติงานและจำนวน

วันลาจกความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรแตกต่างกันไปตาม ระดับการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อองค์กรและความสุขต่อองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง สถานภาพทางการสมรสโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานน้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรและด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี 2) เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน ของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัททู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.053 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความ มีอิสระในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.014 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทาง โทรศัพท์บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรกับด้านความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และด้านการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากร ภาค 5 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการร้อยละ 63.6 มีความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีอิสระในงานและประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

มณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอกปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านความพึ่งพิงได้ขององค์กรและด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึ่งพิงได้ของ องค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า

1) ลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 103 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.7 เป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 50 คน

คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 อายุ 31-40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 อายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมา คือระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 มีเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา คือ 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.3 ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และ 25,001-35,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.7 5-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และ 11-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ฝ่ายบริหารงานเป็น ฝ่ายวิชาการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมา คือ ฝ่ายธุรการการเงิน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ฝ่ายบุคคล จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ฝ่ายอาคารสถานที่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และฝ่ายงานทะเบียน แผนงาน จำนวน 8 คน คิด เป็นร้อยละ 5.3

2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.562)

3) จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จิระพร จันทภาโส (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้างใจ

ปัจจัยสุลักษณะขององค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย เทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ .01 ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขภาพ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยสุขภาพ

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุ ระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็น ร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้ว เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงที่ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย 3.13 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของ

พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

กัญฉิกา สุระโคตร (2559) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งและภูมิลำเนาของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบตรวจสอบสำรวจรายการ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน และแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .35 ถึง .98 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านสังคมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านจิตใจและด้านความคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนร่วมเกล้า ที่ปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งหมด 194 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.9

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินรายได้และระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้และคำถามปลายปิด และเติมข้อความจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร ลักษณะคำถาม เป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 14 ข้อ เป็นด้านลักษณะงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านลักษณะองค์กร จำนวน 3 ข้อ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของคำถาม

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด 5 คะแนน

มาก 4 คะแนน

ปานกลาง 3 คะแนน

น้อย 2 คะแนน

น้อยที่สุด 1 คะแนน

คะแนน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมและรายชื่อ โดยวิธีการของเบสท์ (Best, 1977: 74) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนระดับลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งโดยรวม และรายชื่อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายความว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายความว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายความว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายความว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายความว่า ลักษณะงาน ลักษณะองค์การและประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 26 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 26 ข้อ มีเกณฑ์ในการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

คะแนนความผูกพันองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความผูกพันองค์กร โดยวิธีการของเบสท์ (Best, 1977: 74) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความผูกพันองค์กร ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายความว่า ระดับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายความว่า ระดับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายความว่า ระดับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายความว่า ระดับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายความว่า ระดับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาในเครื่องมือโดยนำทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวางกรอบเนื้อหาที่ต้องการค้นหาคำตอบ และนำมาสร้างแบบสอบถาม

4.2 นำเครื่องมือไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

4.2.1 นางสาวธนวรรณ ทรัพย์มาก ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการวุฒิทางการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2.2 นางฉัฐชลัยย์ บุญไทย ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญการพิเศษ วุฒิทางการศึกษา บธ. (การจัดการสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2.3 นางสาวพินญาดา รวีวราชย์ ตำแหน่งครูชำนาญการ วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ได้ตรวจสอบในด้านความถูกต้องของโครงสร้าง ความชัดเจนในเนื้อหา ความครอบคลุมและความเหมาะสมของสำนวนภาษา ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการแก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนปทุมคงคา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์รายข้อ (Item - Total Correlation) หากข้อใดมีค่าติดลบ หรือมีค่าน้อยกว่า 0.2 ต้องนำมาปรับปรุง จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามตามลักษณะข้อกำหนด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปกติความเที่ยง มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงยอมรับว่ามีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ (คูสิต สุจิรารัตน์, 2541) ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.924

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ทำหนังสือขอเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนด้วยตนเอง พร้อมแบบสอบถามจำนวน รวม 194 ชุด โดยประสานงานกับผู้ช่วยเก็บข้อมูล เพื่อชี้แจงรายละเอียด และนัดหมายเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 2 สัปดาห์

5.2 ประสานงานทางโทรศัพท์กับผู้ช่วยเก็บข้อมูล เพื่อติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ครบคืน ภายใน 1 สัปดาห์ รวมใช้ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2560

5.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเอง

5.4 กำหนดรหัสและกรอกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.5 ตรวจสอบความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล โดยพิจารณาตัวแปรทีละตัว

5.6 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

จากการเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 194 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 192 ชุด ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จึงไม่สามารถใช้สถิติ นอนพารามิเตอร์ (Nonparametric statistic) ผู้ศึกษาจึงใช้สถิติพารามิเตอร์ (Parametric statistics) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (percent) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน องค์กร และความผูกพันองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และจัดระดับความสัมพันธ์ (Evans, 1996) ไว้ ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.80 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.60 - 0.79	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.40 - 0.59	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.20 - 0.39	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 - 0.19	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์

6.3 วิเคราะห์หาปัจจัยที่รวมพยากรณ์ความผูกพันองค์การ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

6.3.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (ระดับการวัด Interval scale) ขึ้นไป หากไม่ใช่ต้องปรับเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

6.3.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเชิงปริมาณจากประชากร ที่มีการแจกแจงแบบปกติ (กราฟ p-p plot เป็นเส้นตรง)

6.3.3 ค่าความคลาดเคลื่อน ต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) มีการแจกแจงแบบปกติ
- 2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 (Residual = 0)
- 3) ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ
- 4) ตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกิด Auto Correlation)

6.3.4 ไม่มีค่าสูญหาย (No missing value)

6.3.5 ตัวแปรต้นทุกตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน Variance Infection Factor ต้องไม่เกิน 10

6.3.6 กำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ซึ่งเก็บข้อมูลจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำลังปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ปี พ.ศ.2560 จำนวน 194 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.9 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการบรรยายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ส่วนที่ 4 แนวทางและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

**ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน
ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า**

ตารางที่ 4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		103	53.6
หญิง		89	46.4
รวม		192	100.0
อายุ (ปี)			
18 – 30 ปี		47	24.5
31 – 40 ปี		128	66.7
41 – 50 ปี		7	3.6
51 – 60 ปี		10	5.2
รวม		192	100.0
สถานภาพสมรส			
โสด		113	58.9
สมรสและอยู่ร่วมกัน		71	36.9
หม้าย หย่า แยก		8	4.2
รวม		192	100.0
ระดับการศึกษา			
ปวช./ปวส./อนุปริญญา		4	2.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		134	69.8
ปริญญาโท		54	28.1
รวม		192	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)		
ไม่เกิน 15,000	3	1.6
15,001-30,000	144	75.0
30,001- 45,000	33	17.2
สูงกว่า 45,000	12	6.2
รวม	192	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	22	11.5
1 - 5 ปี	117	60.9
6 - 10 ปี	38	19.8
11- 15 ปี	5	2.6
มากกว่า 15 ปี	10	5.2
รวม	192	100.0

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาสมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีระดับรายได้ อยู่ในระหว่าง 15,001-30,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา มีรายได้ 30,001- 45,000 บาทต่อเดือน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า มีความผูกพันต่อองค์การ แสดงได้ดังตารางต่าง ๆ ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะงาน	4.13	0.38	มาก
ด้านลักษณะองค์การ	4.13	0.37	มาก
ด้านประสพการณ์ในงานที่ทำ	4.10	0.37	มาก
รวม	4.12	0.37	มาก

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การและด้านประสพการณ์ในการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ($\bar{X}=4.13, 4.13$ และ 4.10) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานเป็นรายข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะงาน			
1. ความมีอิสระในการทำงาน	4.25	0.49	มากที่สุด
2. ความเข้าใจในงานที่ทำ	4.11	0.54	มาก
3. ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย	4.08	0.46	มาก
4. งานที่ทำมีความท้าทาย	4.13	0.48	มาก
5. งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.11	0.46	มาก
6. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.12	0.47	มาก
รวม	4.13	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาคำถามเป็นรายด้านย่อย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้าน 1) ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) 2) งานที่ทำมีความท้าทาย 3) ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ความเข้าใจในงานที่ทำ 5) งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 6) ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, 4.12, 4.11, 4.11$ และ 4.08) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในส่วนความอิสระในการทำงาน เป็นรายข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมีอิสระในการทำงาน			
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านเองได้	4.35	0.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม โดยท่านสามารถแสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้	4.15	0.69	มาก
3. ท่านสามารถที่จะเลือกใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประการณ และความเชี่ยวชาญของท่านในการทำงานที่รับผิดชอบได้	4.23	0.59	มากที่สุด
4. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบท่านสามารถที่จะเลือกใช้วิจารณญาณของท่านเพื่อแก้ไขปัญหาได้	4.27	0.63	มากที่สุด
รวม	4.25	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ความอิสระในการทำงานเรื่อง 1) สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านเองได้ 2) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ท่านสามารถที่จะเลือกใช้วิจารณญาณของท่าน เพื่อแก้ไขปัญหาได้ 3) ท่านสามารถที่จะเลือกใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประการณ และความเชี่ยวชาญของท่านในการทำงานที่รับผิดชอบได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35, 4.27, 4.23$) ตามลำดับ ส่วนเรื่องที่ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม โดยท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$)

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเข้าใจในงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
องค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเข้าใจในงานที่ทำ			
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากผู้บริหาร ได้ตลอดเวลา เมื่อท่านประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.95	0.64	มาก
2. เพื่อนร่วมงานพร้อมและยินดีที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่าน ตามที่ร้องขอ	4.40	0.61	มากที่สุด
3. เมื่อได้รับมอบหมายงานงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ท่านสามารถศึกษาวิธีการ ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้จากคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.09	0.72	มาก
4. โรงเรียนจัดให้มีการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม หรือการสอนงานทุกครั้ง ก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	3.99	0.79	มาก
รวม	4.11	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเข้าใจในงานที่ทำมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยด้านความเข้าใจในงานที่ทำ
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ
พบว่า ความเข้าใจในงานที่ทำ เรื่อง 1) เพื่อนร่วมงานพร้อมและยินดีที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน
แก่ท่านตามที่ร้องขอ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) 2) เมื่อได้รับ
มอบหมายงานงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ท่านสามารถศึกษาวิธีการปฏิบัติงานนั้นๆ ได้จากคู่มือ
การปฏิบัติงานของโรงเรียน 3) โรงเรียนจัดให้มีการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม หรือการสอนงานทุกครั้ง
ก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติงาน 4) ท่านสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากผู้บริหาร ได้ตลอดเวลา
เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09,$
3.99, 3.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย			
1. โรงเรียนมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการพัฒนาและดำเนินการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติพันธกิจของโรงเรียนที่หลากหลายได้	4.13	.63	มาก
2. นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบแล้ว ผู้บริหารได้มอบหมายงานนโยบาย ให้ปฏิบัติเพิ่มเติมด้วย	4.09	.64	มาก
3. สามารถอาสาสมัครทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้	4.04	.62	มาก
4. โรงเรียนได้แต่งตั้งให้เป็นกรรมการ/ผู้ทำงานในคณะกรรมการ/คณะทำงานต่างๆ เสมอ	4.06	.56	มาก
รวม	4.08	.46	มาก

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัจจัยด้านความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาข้อความคำถามเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลายเรื่อง 1) โรงเรียนมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการพัฒนา และดำเนินการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติพันธกิจของโรงเรียนที่หลากหลายได้ 2) นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบแล้ว ผู้บริหารได้มอบหมายงานนโยบาย ให้ปฏิบัติเพิ่มเติมด้วย 3) โรงเรียนได้แต่งตั้งให้เป็นกรรมการ/ผู้ทำงานในคณะกรรมการ/คณะทำงานต่างๆ เสมอ 4) สามารถอาสาสมัครทำงานพิเศษ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, 4.09, 4.06$ และ 4.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ทำมีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
องค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ทำมีความท้าทาย			
1. เพื่อให้งานในความรับผิดชอบเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สามารถที่จะปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เอง	4.18	0.61	มาก
2. บ่อยครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ต้องใช้เวลา ความรู้ความสามารถ และ ทักษะในระดับสูงให้ปฏิบัติ	4.02	0.66	มาก
3. หลายต่อหลายครั้งที่ต้องปฏิบัติงานกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการและ เทคโนโลยีที่แปลกใหม่	3.93	0.69	มาก
4. รู้สึกภูมิใจเมื่อต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดของเวลา ค่าใช้จ่ายและผลงาน ตามเป้าหมายได้สำเร็จ	4.38	0.62	มากที่สุด
รวม	4.13	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ทำมีความท้าทายมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยด้านงานที่ทำมีความท้าทาย
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ
พบว่า งานที่ทำมีความท้าทาย เรื่อง 1) รู้สึกภูมิใจเมื่อต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดของเวลา ค่าใช้จ่าย
และผลงานตามเป้าหมายได้สำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.38$) 2) เพื่อให้งานในความรับผิดชอบเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสามารถที่จะ
ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เอง 3) บ่อยครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ต้องใช้เวลา ความรู้
ความสามารถและทักษะในระดับสูงให้ปฏิบัติ 4) หลายต่อหลายครั้งที่ต้องปฏิบัติงานกับเครื่องมือ
วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเทคโนโลยีที่แปลกใหม่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก
($\bar{X} = 4.18, 4.02$ และ 3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
1. รู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นว่างานจะบรรลุเป้าหมายเมื่อได้ผู้อื่นมาร่วมทำงานด้วย	4.10	0.56	มาก
2. การได้ร่วมประชุม ปรึกษาหารือจะช่วยให้สามารถทำงานที่ไม่คุ้นเคยได้สำเร็จ	4.14	0.59	มาก
3. ชอบที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนต่างหน่วยงานมากกว่าที่จะปฏิบัติงานตามลำพัง	4.09	0.65	มาก
4. เชื่อมั่นในความคิดที่ว่า “ต่างคนหลากหลายความคิดช่วยพิชิตปัญหา)	4.13	0.58	มาก
รวม	4.11	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านงานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เรื่อง 1) การได้ร่วมประชุม ปรึกษาหารือจะช่วยให้สามารถทำงานที่ไม่คุ้นเคยได้สำเร็จ 2) เชื่อมั่นในความคิดที่ว่า “ต่างคนหลากหลายความคิดช่วยพิชิตปัญหา) 3) รู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นว่างานจะบรรลุเป้าหมายเมื่อได้ผู้อื่นมาร่วมทำงานด้วย 4) การได้ร่วมประชุม ปรึกษาหารือจะช่วยให้สามารถทำงานที่ไม่คุ้นเคยได้สำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, 4.13, 4.10$ และ 4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
1. ผลงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและสมรรถนะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหาร	4.13	0.69	มาก
2. การทำงานในจุดที่ “ถูกที่ ถูกเวลา” ช่วยให้ก้าวหน้าในชีวิตราชการ	4.14	0.56	มาก
3. การทำงานให้สำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามนโยบายผู้บริหาร และตามคำบรรยายลักษณะงาน (job description) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.05	0.57	มาก
4. เชื่อกันว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”	4.15	0.70	มาก
รวม	4.12	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ทำให้มีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เรื่อง 1) เชื่อกันว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร 2) การทำงานในจุดที่ “ถูกที่ ถูกเวลา” ช่วยให้ก้าวหน้าในชีวิตราชการ) 3) ผลงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและสมรรถนะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหาร 4) การทำงานให้สำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามนโยบายผู้บริหาร และตามคำบรรยายลักษณะงาน (job description) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, 4.14, 4.13$ และ 4.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะองค์กร			
1.การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน	4.20	0.47	มาก
2.ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานโครงการ	3.96	0.46	มาก
3.กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน	4.22	0.37	มากที่สุด
รวม	4.13	.37	มาก

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) 2) ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานโครงการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$ และ 3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เทศศิรินทร์ร่มเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน			
1. นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของ โรงเรียนหลายๆ อย่าง กำหนดขึ้นจากความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านที่เสนอในที่ประชุม	3.93	0.70	มาก
2. เชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่า “หลายหัว ดีกว่าหัวเดียว” เพราะจะทำให้ผลการดำเนินงานของ โรงเรียนดีกว่า “เชื่อผู้นำชาติพ้นภัย”	4.45	0.61	มากที่สุด
3. การร่วมเป็นกรรมการและผู้ทำงาน ในคณะกรรมการและ/หรือ คณะทำงานเป็นหนทางเดียวที่ทำให้ได้เสนอสิ่งที่คิด สิ่ง que เชื่อ ต่อบริหาร โรงเรียน ได้	4.15	0.62	มาก
4. เข้าร่วมประชุม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุม ทางวิชาการ และ/หรือการฝึกอบรมเกือบทุกครั้ง	4.29	0.63	มากที่สุด
รวม	4.20	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เทศศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) เชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่า “หลายหัว ดีกว่าหัวเดียว” เพราะจะทำให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนดีกว่า “เชื่อผู้นำชาติพ้นภัย” 2) เข้าร่วมประชุม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมทางวิชาการ และ/หรือการฝึกอบรมเกือบทุกครั้ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$ และ 4.29) ส่วน 3) การร่วมเป็นกรรมการและผู้ทำงานในคณะกรรมการ และ/หรือคณะทำงานเป็นหนทางเดียวที่ทำให้ได้เสนอสิ่งที่คิด สิ่ง que เชื่อ ต่อบริหาร โรงเรียน ได้ 4) นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของ โรงเรียนหลายๆ อย่าง กำหนดขึ้นจากความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านที่เสนอในที่ประชุม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$ และ 3.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านยุทธศาสตร์นโยบายและแผนงานโครงการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานโครงการ			
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.83	0.70	มาก
2. เชื่อว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้	4.02	0.53	มาก
3. เข้าร่วมในการนำยุทธศาสตร์มาแปลงเป็นนโยบาย แผนงาน และการจัดทำแผนงาน และโครงการเสมอ	3.96	0.61	มาก
4. การดำเนินงานของโรงเรียนจะต้องกระทำภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานและโครงการที่กำหนดมากกว่าความคิดเห็นของบางบุคคลหรือบางคณะบุคคล	4.02	0.59	มาก
รวม	3.96	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานโครงการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเห็นในด้านยุทธศาสตร์นโยบาย และแผนงานโครงการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) เชื่อว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ 2) การดำเนินงานของโรงเรียนจะต้องกระทำภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน และโครงการที่กำหนด มากกว่าความคิดเห็นของบางบุคคลหรือบางคณะบุคคล 3) เข้าร่วมในการนำยุทธศาสตร์มาแปลงเป็นนโยบาย แผนงาน และการจัดทำแผนงาน และโครงการเสมอ และ 4) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, 4.02, 3.96$ และ 3.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน			
1. เชื่อกันว่าการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนด	4.09	0.55	มาก
2. บ่อยครั้งที่ทำงานได้สำเร็จ เชื่อว่าจำเป็นต้องปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์	4.38	0.69	มากที่สุด
3. ถ้าเลือกได้ชอบทำงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานมากกว่า	4.22	0.65	มากที่สุด
4. การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานจะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนแผนงาน และโครงการสัมฤทธิ์ผล	4.19	0.61	มาก
รวม	4.22	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) บ่อยครั้งที่ทำงานได้สำเร็จ เชื่อว่าจำเป็นต้องปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 2) ถ้าเลือกได้ชอบทำงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานมากกว่า ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$ และ 4.22) 3) การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน จะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนแผนงาน และโครงการสัมฤทธิ์ผล และ 4) การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน จะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนแผนงานและโครงการสัมฤทธิ์ผล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$ และ 4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน เทศศิริรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน			
1. ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อ โรงเรียน	3.97	0.54	มาก
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน	4.18	0.49	มาก
3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน	4.11	0.43	มาก
4. โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้	4.01	0.47	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.49	มากที่สุด
รวม	4.10	.37	มาก

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน เทศศิริรินทร์ร่วมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) 2) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน 3) ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน 4) โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้ และ 5) ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, 4.11, 4.18$ และ 3.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อโรงเรียน			
1. ภูมิใจทุกครั้งที่ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านมีส่วนสำคัญ ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย	4.07	0.53	มาก
2. ช่วงเวลาที่ผ่านไปท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางที่นำความสำเร็จ มาสู่โรงเรียนในวันนี้	3.96	0.69	มาก
3. ความสำเร็จของโรงเรียนในวันนี้ ส่วนใหญ่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.84	0.75	มาก
4. การผลักดัน ทั้งทางด้านความคิดและการทุ่มเท การปฏิบัติงานมีผลสำคัญ ที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผล	4.01	0.65	มาก
รวม	3.97	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเอง มีบทบาทและมีความสำคัญต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ภูมิใจทุกครั้งที่ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่าน มีส่วนสำคัญทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย 2) การผลักดันทั้งทางด้านความคิดและการทุ่มเท การปฏิบัติงานมีผลสำคัญ ที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผล 3) ช่วงเวลาที่ผ่านไป ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางที่นำความสำเร็จมาสู่โรงเรียนในวันนี้ 4) ความสำเร็จของโรงเรียนในวันนี้ ส่วนใหญ่เกิดจาก การปฏิบัติงานของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, 4.01, 3.96$ และ 3.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน			
1. บ่อยครั้งที่ผู้เข้าร่วมในการประชุม สัมมนา และ/หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการประชุมยอมรับบทบาท และรับฟังความคิดเห็น	3.90	0.64	มาก
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในทุกวันนี้เกิดจากความคิดเห็นและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	4.29	0.75	มากที่สุด
3. การอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนาน ได้ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในทุกวันนี้	4.26	0.60	มากที่สุด
4. ท่านภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานให้กับโรงเรียนแห่งนี้	4.27	0.62	มากที่สุด
รวม	4.18	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในทุกวันนี้ เกิดจากความคิดเห็น และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา 2) ท่านภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานให้กับโรงเรียนแห่งนี้ 3) การอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนาน ได้ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในทุกวันนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29, 4.27$ และ 4.26) ตามลำดับ 4) บ่อยครั้งที่ผู้เข้าร่วมในการประชุม สัมมนา และ/หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการประชุมยอมรับบทบาทและรับฟังความคิดเห็น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน			
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.15	0.55	มาก
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.15	0.54	มาก
3. เมื่อปฏิบัติในฐานะที่เป็นผู้แทนของโรงเรียนผู้อื่น จะให้การยอมรับและยกย่องท่านทันที	4.08	0.64	มาก
4. ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดในการชักนำให้ท่านมาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	4.05	0.64	มาก
รวม	4.11	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน 2) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ 3) เมื่อปฏิบัติในฐานะที่เป็นผู้แทนของโรงเรียนผู้อื่น จะให้การยอมรับ และยกย่องท่านทันที 4) ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดในการชักนำให้ท่านมาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, 4.15, 4.08$ และ 4.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้			
1. พึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ที่โรงเรียนจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน	4.08	0.64	มาก
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและกระบวนการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม	3.99	0.58	มาก
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งจากอดีตจนถึงปัจจุบันเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม	4.01	0.57	มาก
4. ผลจากการปฏิบัติหน้าที่การงานที่โรงเรียนมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติมจากงานในหน้าที่ตามปกติ ช่วยให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด	3.97	0.49	มาก
รวม	4.01	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าด้านโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) พึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์ที่โรงเรียนจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงาน 2) การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งจากอดีตจนถึงปัจจุบันเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและกระบวนการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม 4) ผลจากการปฏิบัติหน้าที่การงานที่โรงเรียนมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติม จากงานในหน้าที่ตามปกติช่วยให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08, 4.01, 3.99$ และ 3.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
1. ความร่วมมือ ความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษากับท่านช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย	4.38	0.62	มากที่สุด
2. บ่อยครั้ง เพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือกับท่าน ช่วยให้อุปสรรคหน้าที่ได้สำเร็จ	4.26	0.62	มากที่สุด
3. งานบางอย่างที่สำเร็จ เกิดจากการสนับสนุน การให้คำแนะนำ และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา	4.17	0.59	มาก
4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จ	4.16	0.56	มาก
รวม	4.24	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ความร่วมมือ ความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษากับท่านช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย 2) บ่อยครั้ง เพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือกับท่านช่วยให้อุปสรรคหน้าที่ได้สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$ และ 4.26) ตามลำดับ 3) งานบางอย่างที่สำเร็จ เกิดจากการสนับสนุน การให้คำแนะนำ และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา 4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ 4.16) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า โดยสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพใน โรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน	4.06	0.36	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน	4.16	0.58	มาก
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน	4.15	0.36	มาก
รวม	4.12	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.20 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน 2) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน 3) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, 4.15$ และ 4.06) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายเฉพาะด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร			ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ความผูกพัน
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน			
1. รู้สึกพอใจนโยบายการบริหารของโรงเรียน	4.04	0.68	มาก
2. เชื่อมั่นว่าสามารถทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนได้	4.08	0.50	มาก
3. ยอมรับว่าเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี	4.07	0.54	มาก
4. ยอมรับว่านโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจนและเชื่อมั่นว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.07	0.60	มาก
5. คิดว่านโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดขึ้นอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์	4.00	0.59	มาก
6. งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีระบบและความชัดเจน และเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.09	0.53	มาก
7. ข้อมูลและสารสนเทศที่ทราบสามารถนำไปเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของโรงเรียนให้แก่สาธารณชนได้	4.08	0.53	มาก
8. งานของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ	4.05	0.65	มาก
9. รู้สึกอึดอ้อมใจทุกครั้งกับการทำงานเพื่อโรงเรียน	4.07	0.48	มาก
รวม	4.06	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.21 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่มีระบบและความชัดเจน และเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) เชื่อมั่นว่าสามารถทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนได้ 3) ข้อมูลและสารสนเทศที่ทราบสามารถนำไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของโรงเรียนให้แก่สาธารณชนได้ 4) ยอมรับว่าเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี 5) ยอมรับว่านโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน

และเชื่อมั่นว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 6) รู้สึกอึดอัดใจทุกครั้งกับการทำงานเพื่อโรงเรียน
 7) งานของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงาน
 ให้สำเร็จอยู่เสมอ 8) รู้สึกพอใจนโยบายการบริหารของโรงเรียน 9) คิดว่านโยบายและเป้าหมายของ
 โรงเรียนถูกกำหนดขึ้นอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
 (\bar{X} = 4.09, 4.08, 4.08, 4.07, 4.07, 4.07, 4.05, 4.04 และ 4.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
 เทศศิรินทร์ร่มเกล้าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงาน
 เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร			ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ความผูกพัน
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียน			
1. มาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็นประจำ	4.07	0.48	มาก
2. เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ได้อุทิศเวลาให้กับงาน โดยไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีมานานแล้ว	4.32	0.99	มากที่สุด
3. เต็มใจทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง	4.20	0.56	มาก
4. ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ท้อใจที่ต้องทำงานหนักเพื่อโรงเรียน	4.10	0.66	มาก
5. ทุกงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ทำทวยความรู้ความสามารถ อย่างมาก	4.15	0.55	มาก
6. รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญกับโรงเรียนมาก	4.10	0.55	มาก
7. รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความหมายและมีคุณค่า	4.09	0.60	มาก
8. ตั้งใจทำงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานมากกว่าค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่จะได้รับจากโรงเรียน	4.08	0.60	มาก
รวม	4.16	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.22 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศศิรินทร์ร่มเกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก
 ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
 (\bar{X} = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนได้อุทิศเวลาให้กับงาน
 โดยไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีมานานแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.32) 2) มาทำงานเต็มเวลา

ราชการทุกวันเป็นประจำ 3) ทุุกงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความรู้ความสามารถอย่างมาก 4) เต็มใจทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง 5) รู้สึกว่างานที่รับผิดชอบ มีความสำคัญกับ โรงเรียนมาก 6) รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความหมายและมีคุณค่า 7) ตั้งใจทำงานโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน มากกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับจาก โรงเรียน 8) มาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็นประจำ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, 4.15, 4.10, 4.10, 4.09, 4.08$ และ 4.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	ความผูกพัน
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน			
1. มีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน	4.21	0.60	มาก
2. คาดว่าจะเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียน จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	4.08	0.60	มาก
3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.57	มาก
4. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่โรงเรียน แม้ว่าท่านมีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่ดีกว่าในหน่วยงานอื่น	4.08	0.51	มาก
5. แม้ว่าจะพ้นหน้าที่การงานจากโรงเรียนไปแล้ว แต่ก็พร้อมที่จะเป็น กรรมการสถานศึกษาหรืองานอื่นใดตามที่โรงเรียนร้องขอ	3.93	0.61	มาก
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเกียรติเท่ากับข้าราชการอื่น ๆ	4.42	0.60	มากที่สุด
7. เมื่อได้ยื่นข่าวก่อนที่กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ดีพร้อมที่จะชี้แจงทันที	4.30	0.57	มากที่สุด
8. หากทางราชการโยกย้าย ออกไปจากโรงเรียนแล้ว แต่ถ้ามีโอกาส จะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่โรงเรียนนี้อีก	4.10	0.75	มาก
รวม	4.15	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.23 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเกียรติเท่ากับข้าราชการอื่น ๆ 2) เมื่อได้ยื่นข่าวก่อนที่กล่าวถึง โรงเรียนในทางที่ไม่ดีพร้อมที่จะชี้แจงทันที มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22, 4.30$)

3) มีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน 4) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) หากทางราชการโยกย้ายออกไปจากโรงเรียนแล้ว แต่ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่โรงเรียนนี้อีก 6) คาดว่าจะเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ 7) เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่โรงเรียน แม้ว่าท่านมีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ดีกว่าในหน่วยงานอื่น 8) แม้ว่าจะพ้นหน้าที่การงานจากโรงเรียนไปแล้ว แต่ก็พร้อมที่จะเป็นกรรมการสถานศึกษาหรืองานอื่นใด ตามที่โรงเรียนร้องขอ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, 4.13, 4.10, 4.08, 4.08$ และ 3.93) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 แนวทางและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า

ตารางที่ 2.24 ปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า

สภาพปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ขาด เพราะครูในโรงเรียนนี้ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น สังเกตได้จากที่โรงเรียนมีกิจกรรมต่าง ๆ ก็มักจะมีครูที่เคยอยู่ที่โรงเรียน มาร่วมงานประจำ	16	57.14
2. ขาดอย่างมากเนื่องจากช่องว่างระหว่างวัย แนวคิดและทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากร บางส่วนเกิดความรู้สึกถูกละเลยหรือไม่ได้รับการยอมรับ	12	42.86
รวม	28	100

จากตารางที่ 2.24 จากการสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงสภาพปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า มีความคิดเห็นที่ไม่ขาด เพราะครูในโรงเรียนนี้ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น สังเกตได้จากที่โรงเรียนมีกิจกรรมต่างๆ ก็มักจะมีครูที่เคยอยู่ที่โรงเรียน มาร่วมงานประจำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ขาดอย่างมาก เนื่องจากช่องว่างระหว่างวัยแนวคิด และทัศนคติ

ที่แตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรบางส่วนเกิดความรู้สึกถูกละเลยหรือไม่ได้รับการยอมรับ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

ตารางที่ 2.25 แนวทางการสร้างความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

แนวทางการสร้างความผูกพันองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีความรู้สึกของความร่วมมือ	9	42.9
2. ให้ความสำคัญต่อกันและกัน ระหว่างบุคลากรและองค์กรของครูในโรงเรียน	4	19.0
3. ควรมีการปลูกฝังให้ครูรุ่นน้องมีความเคารพต่อครูรุ่นพี่ และให้ครูรุ่นพี่มีความเมตตา และดูแลแนะนำแนวทางการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องให้แก่ครูรุ่นน้อง	3	14.3
4. ยอมรับความแตกต่าง เห็นต่างใช้เห็นแยก เปิดใจยอมรับ ความคิดเห็นจากทุก ๆ ฝ่าย สามัคคีและร่วมแรงร่วมใจ	2	9.5
5. มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติและกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบและมีความชัดเจน	2	9.5
6. จัดโครงสร้างการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม	1	4.8
รวม	21	100

จากตารางที่ 2.25 แนวทางการสร้างความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ประกอบด้วย 1) จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีความรู้สึกของความร่วมมือ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 2) ให้ความสำคัญต่อกันและกัน ระหว่างบุคลากรและองค์กรของครู จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 3) ควรมีการปลูกฝังให้ครูรุ่นน้องมีความเคารพต่อครูรุ่นพี่และให้ครูรุ่นพี่มีความเมตตาและดูแลแนะนำแนวทางการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องให้แก่ครูรุ่นน้อง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 4) ยอมรับความแตกต่าง เห็นต่างใช้เห็นแยก เปิดใจยอมรับความคิดเห็นจากทุก ๆ ฝ่าย สามัคคีและร่วมแรงร่วมใจ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 5) มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติและกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียน ให้เป็นระบบและมีความชัดเจน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และ 6) จัดโครงสร้างการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันองค์การของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สมมติฐานที่ 1

$H_0: \rho = 0$ (ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การและด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน)

$H_0: \rho \neq 0$ (ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การและด้านประสพการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน) ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การและด้านประสพการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ปัจจัย	ความเชื่อมั่นใน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ โรงเรียน		ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ของ โรงเรียน		ความปรารถนา ที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ภาพในโรงเรียน		ความผูกพันต่อ องค์การโดยรวม	
	r	sig	r	sig	r	sig	r	sig
ด้านลักษณะงาน	0.584*	0.000	0.354*	0.000	0.442*	0.000	0.587*	0.000
ด้านลักษณะองค์การ	0.549*	0.000	0.338*	0.000	0.399*	0.000	0.548*	0.000
ด้านประสพการณ์ในการทำงาน	0.613*	0.000	0.373*	0.000	0.470*	0.000	0.619*	0.000
รวมปัจจัยทุกด้าน	0.629*	0.000	0.383*	0.000	0.474*	0.000	0.632*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การและด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า พบว่า

1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน ($r = 0.587, 0.584, 0.442$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.354$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ($r = 0.548, 0.549$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียนและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.338, 0.399$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ($r = 0.619, 0.613$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.470$) และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.470$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสพการณ์ในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ตามสมมติฐาน ข้อที่ 2, 3 และ 4 โดยเอาตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้น ทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรย่อยทั้งหมด นำมาเข้าสมการวิเคราะห์การถดถอย (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการที่พิจารณาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามมากที่สุดเข้ามาในสมการ พิจารณาจาก simple correlation ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่สูงที่สุด ทำการ Fit model แล้วทำการคัดเลือกตัวแปรอิสระใหม่เข้ามาในสมการอีก เพื่อคัดกรองตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ตารางที่ 4.27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน งานที่ทำ มีโอกาสที่จะ ได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	p-value
1. ประสพการณ์ในการทำงาน	0.336	0.066	0.378	5.086	0.000
2.งานที่ทำมีโอกาสที่จะ ได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.184	0.048	0.259	3.791	0.000
3. ความมีอิสระในการทำงาน	0.098	0.047	0.146	2.063	0.041
ค่าคงที่	1.573				

$R= 0.673$ $R^2= 0.453$ $R^2_{adj}=0.444$ Std.Error of Estimate = 0.248 $F=51.892$ $df = 3$ $p = 0.000$

ตารางที่ 4.27 จาการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าได้ คือ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน

งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p=0.000$) สามารถเขียนเป็นสมการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา = $1.573 + 0.336$ (ประสบการณ์ในการทำงาน) + 0.184 (งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น) + 0.098 (ความมีอิสระในการทำงาน)

จากสมการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า กล่าวคือ ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.336 หมายความว่า ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเพิ่มขึ้น 0.336 หน่วย นอกจากนี้ ถ้างานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา จะเพิ่มขึ้น 0.184 หน่วย และถ้ามีความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเพิ่มขึ้น 0.098 หน่วย แสดงว่า ถ้ามีประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมีอิสระในการทำงานมาก จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับที่สูงตามไปด้วย และตัวแปรดังกล่าวข้างต้น สามารถร่วมอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์การของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ร้อยละ 44.4 ($R^2_u = 0.444$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) นี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งหมด 194 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากรเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 192 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.9 แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ในปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลรัตนธรรมเกล้า โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และหาปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression

Analysis) โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมาสมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีระดับรายได้ อยู่ในระหว่าง 15,001-30,000 บาท ต่อเดือนมากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา มีรายได้ 30,001-45,000 บาทต่อเดือน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.15$) และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเกียรติเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนได้อุทิศเวลาให้กับงาน โดยไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีมานานแล้ว ($\bar{X} = 4.32$) และ เมื่อได้ยินข่าวที่กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ดี พร้อมทั้งจะชี้แจงทันที ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แม้ว่าจะพ้นหน้าที่การงานจากโรงเรียนไปแล้ว แต่ท่านก็พร้อมที่จะเป็นกรรมการสถานศึกษาหรืองานอื่นใด ตามที่โรงเรียนร้องขอ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ คิดว่านโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดขึ้นอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.00$) และรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

1.3.3 จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนมี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และงานที่ทำงานมีโอกาสที่จะได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถร่วมกันทำนุความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.000 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ 2 ส่วนความเข้าใจในงานที่ทำ ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย งานที่ทำงานมีความท้าทายและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่สามารถร่วมกันทำนุได้

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน โครงการ และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน ไม่สามารถร่วมกันทำนุความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 3

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม สามารถร่วมกันทำนุความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 4

1.3.4 ข้อเสนอแนะแนวทางและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า จากการสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาถึงสภาพปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า มีความคิดเห็นที่ไม่ขาด เพราะครูในโรงเรียนนี้ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น สังกัดได้จากที่โรงเรียนมีกิจกรรมต่าง ๆ ก็มักจะมีครูที่เฝ้าอยู่ที่โรงเรียน มาร่วมงานประจำจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ส่วนความคิดเห็นว่าขาดอย่างมาก เนื่องจากช่องว่างระหว่างวัย แนวคิด และทัศนคติ ที่แตกต่างกันอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรบางส่วน เกิดความรู้สึก

ถูกละเลย หรือไม่ได้รับการยอมรับ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เสนอแนะแนวทาง และวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

- 1) จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีความรู้สึกของความมีส่วนร่วม
- 2) ให้ความสำคัญต่อกันและกัน ระหว่างบุคลากรและองค์กรของครู
- 3) ควรมีการปลูกฝังให้ครูรุ่นใหม่ มีความเคารพต่อครูรุ่นพี่ และให้ครูรุ่นพี่มีความเมตตาและดูแล แนะนำแนวทางการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องให้แก่ครูรุ่นใหม่
- 4) ยอมรับความแตกต่าง เห็นต่างให้เห็นแยก เปิดใจยอมรับความคิดเห็นจากทุก ๆ ฝ่าย สามัคคี และร่วมแรงร่วมใจ
- 5) มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติ และกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบ และมีความชัดเจน
- 6) จัดโครงสร้างการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ได้ โดยศึกษาจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าในภาพรวม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน โดยได้อุทิศเวลาให้กับงานโดยไม่เคยลาพักผ่อนประจำปี ทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง ทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของ

งานมากกว่าค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน โดยมีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีเกียรติเท่ากับข้าราชการอื่น ๆ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ ปกป้องและรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน และรวมทั้งมีความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน โดยมีความเชื่อมั่นว่าทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนได้ พอใจ ในนโยบายการบริหารของโรงเรียน ซึ่งมีความชัดเจน มีความถูกต้อง มีการเพิ่มเติมปรับเปลี่ยน อยู่ตลอดเวลาเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นแรงบันดาลใจการทำงานและเกิดความกระตือรือร้น อยากรับผิดชอบให้สำเร็จอยู่เสมอ ข้อมูลและมีระบบสารสนเทศที่สามารถนำไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของมัทนา ตูลยนิษกะ (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ประสพการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร อยู่ใน ระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก

ระดับความผูกพันองค์กรรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ ของโรงเรียนและด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน พบว่า มีระดับ ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับ โสสมัยศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้าน มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียนและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ 1) ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร์ (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม ดุสิตริสอร์ทแอนด์โปโลคลับ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตริสอร์ท แอนด์ โปโลคลับ อยู่ในระดับสูง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานในองค์กร 2) กิตติมาภรณ์ นิลนิยม (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) การรวบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน): ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร นครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ลักษณะส่วนลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า พนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

2.3 ผลการในการวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าได้ คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.000$) สามารถร่วมอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ร้อยละ 44.4 ซึ่ง โสมย์สิทธิ์ มูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.426

ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรซึ่งกันและกันได้เท่ากับ ร้อยละ 18.14 และมีความสัมพันธ์กับทุกมิติของความผูกพันองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีชาต บัวเป็ง (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยด้าน ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ($r = 0.733$) ส่วนปัจจัยทางด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร รองลงมา ($r = 0.468$) และมองถึงปัจจัยความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยทางบวกที่ทำให้พนักงาน มีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความต่อเนื่อง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอบินีเยค (Herbiniak, 1972 อ้างถึงใน ประพนอม กิตติคุณวิชิตธรรม, 2538) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

2.3.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (person characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

2.3.2 ลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

2.3.3 ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (work experience) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทักษะเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และสอดคล้องกับ The Gallup Organization (อ้างในปรีชาต บัวเป็ง, 2554) กล่าวว่า พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงาน มีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงานหรือองค์กร และความรู้สึกว่าบทบาทหน้าที่ของตนเองมีความสำคัญทำให้องค์กรอยู่รอดในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งด้านองค์กรที่สามารถพึ่งพาได้ในเวลาที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเชื่อมั่น ใ้วางใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งมีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยรวมต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้จำแนกหัวข้อในการนำเสนอข้อเสนอแนะเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยโดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า 3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันองค์กร ที่ได้จากการวิจัยโดยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า

3.1.1 จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีความรู้สึกของความมีส่วนร่วม

3.1.2 ให้ความสำคัญต่อกันและกันระหว่างบุคลากร และองค์กรของครู

3.1.3 ควรมีการปลูกฝังให้ครูรุ่นน้องมีความเคารพต่อครูรุ่นพี่ และให้ครูรุ่นพี่มีความเมตตาและดูแลแนะนำแนวทางการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องให้แก่ครูรุ่นน้อง

3.1.4 ยอมรับความแตกต่าง เห็นต่างใช้เห็นแยก เปิดใจยอมรับความคิดเห็นจากทุก ๆ ฝ่าย สามัคคี และร่วมแรงร่วมใจ

3.1.5 มีการจัด โครงสร้างการปฏิบัติ และกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบและมีความชัดเจน

3.1.6 จัดโครงสร้างการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.2.1 ควรกำหนดนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนง่ายต่อความเข้าใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในด้านความรู้ ความสามารถควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันกับนโยบายและวิทยาการสมัยใหม่ที่เข้ามาในองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง และมีความสำคัญต่อองค์กร

3.2.2 กำหนดนโยบายในการฝึกอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากรต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้แต่ละกลุ่มมีความรู้ ความเข้าใจ ในลักษณะงานของกันและกัน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และช่วยให้การติดต่อประสานกันเป็นไปด้วยดี

3.2.3 ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านภาพพจน์และชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยใช้สื่อต่างๆ ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน และมีความมั่นใจที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป

3.2.4 ควรเพิ่มการศึกษาแนวโน้มนับปัจจัยการลาออก และผลกระทบอื่น ๆ ของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญ และกำลังใจ ของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวางแผนกำลังคนของหน่วยงาน และหาแนวทางการป้องกันต่อไป

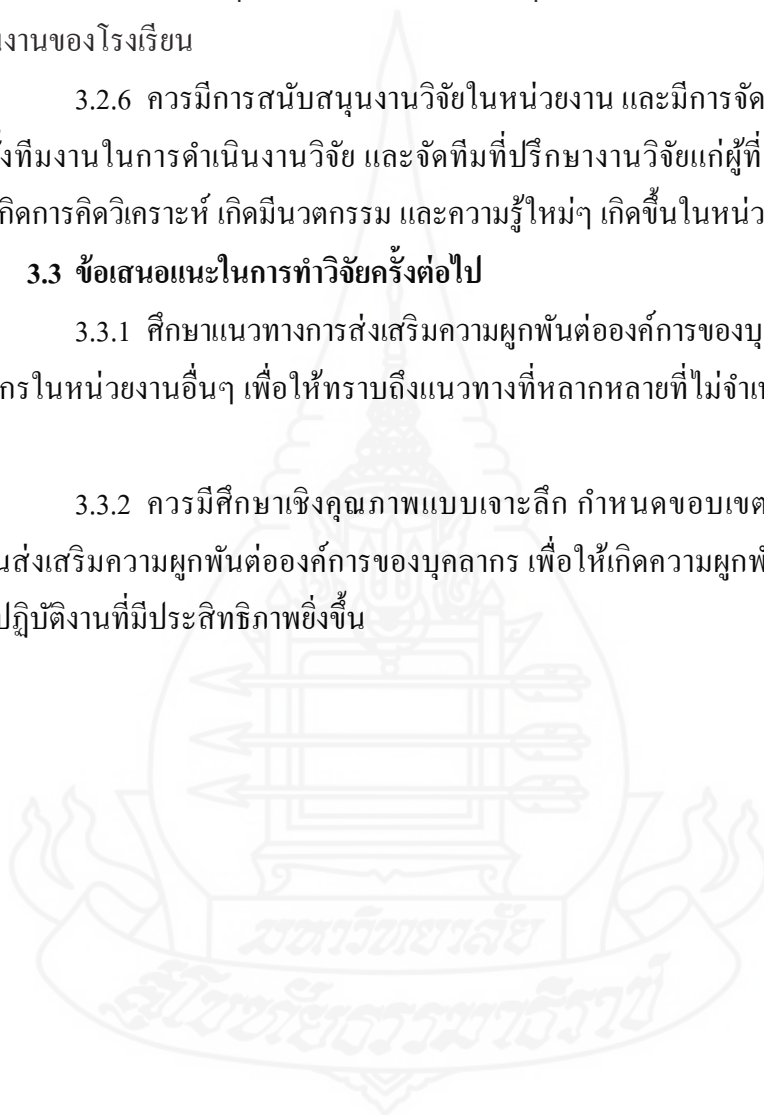
3.2.5 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่า มีความแตกต่างกันน้อยอย่างไร และนำผลการศึกษาที่ได้ มาปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานบุคคลแต่ละระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน

3.2.6 ควรมีการสนับสนุนงานวิจัยในหน่วยงาน และมีการจัดประกวดผลงานวิจัย มีการจัดตั้งทีมงานในการดำเนินงานวิจัย และจัดทีมที่ปรึกษางานวิจัยแก่ผู้ที่สนใจอย่างเพียงพอ เพื่อจะได้เกิดการคิดวิเคราะห์ เกิดมีนวัตกรรม และความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นในหน่วยงาน

3.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางที่หลากหลายที่ไม่จำเพาะอยู่ในวงการทางการศึกษา

3.3.2 ควรมีศึกษาเชิงคุณภาพแบบเจาะลึก กำหนดขอบเขตเฉพาะกลุ่ม เพื่อหาประเด็นในส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและส่งผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัณฐิกา สุระโคตร.(2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอ
แก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1
(วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.
- กิติมา วงศ์นาค .(2544). การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบริษัท แลนด์แอนด์เฮลท์จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กิตติมาภรณ์ นิลนิยม. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด
(มหาชน)ภายหลังควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนครจำกัด (มหาชน)ปี 2545: ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานใหญ่.(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จันทนา ลีรุ่งเรืองพร. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท มิตซูชิ โอ.เอส.เค. ไลน์
ประเทศไทย จำกัด แผนกโลจิสติกส์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จกกล เหมือนโพธิ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 4. (ปัญหาพิเศษวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัลวานา สะซานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษา พนักงานใน โรงแยก
ก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยองบริษัทปตท.จำกัด(มหาชน). (ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จิระประภา สุดสาคร. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- จิระพร จันทภาโส. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, กรุงเทพฯ.
- ดุจดาว สุกจิตกุลชัย.(2546). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยบูรพา. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- คูสิต สุจิรารัตน์. (2541). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for WINDOWS*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). *การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ เข้มชื่น. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นภาพัญญ์ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การศึกษาศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เนือทิพย์ นวมถนอม. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุษยามณี จันท์เจริญสุข. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันขององค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ประนอม กิตติคุณภูษิต. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปริชาติ บัวเป็ง. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไคกินอินดัสทรีส์ประเทศไทย(จำกัด)*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรีชา วัชรากัญ .(2550). *Engagement Strategic in Organization*. วันที่ค้นข้อมูล 16 ธันวาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.pmat.or.th>.
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล. (2541). *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา ดุขนิษกะ. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ*.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุ่งนภา แทนศิริ. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การ:กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า. (2560). *สารสนเทศโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าประจำปี พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *ความผูกพันในองค์การการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน”. *วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ*, 27(3), หน้า 10-16.

- สามารถ สุภรัตน์อักษรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2555). “การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม”. *วารสารวิทยบริการ*, 25(1), 17.
- สุธรรม พงษ์พุ่มทอง. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท คังเซน เคน โกอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. ภาคนิพนธ์ (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุป็นนท ชนะสงคราม. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน)*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ไสมย์สิริ มูลทองทิพย์ .(2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ขมากรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมดุสิตรีสอร์ทแอนด์ โปโลคลับ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร.*(วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อัญชลี สัมภรณ์. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.* (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). “ความผูกพันต่อองค์กร”. *วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 9(34), กันยายน 2529: 34-41.
- เอกชัย พรหมมณฑล,ร.ต.อ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect.* *Journal of Business Research*, 26, pp. 49 - 61.,
- Best, J.W..(1977).*Research in Education.* Englewood Cliffs” New Jersey:Prentice Hall, Inc.
- Evans,J.D.(1996).*Straight forward Statistics for the Behavioral Science.*Pacific Grove,Grove,CA:Brooks/Cole.
- Herbiniak, L. B. &Alutto, J. A. (1972, December).*Personal and role - related factors in the development of organizational commitment.* *Administrative Science Quarterly*, 17 (1), pp. 555 - 573.
- Kanter, D., &Kan, R. (1968).*The social psychology of organization.* New York: Wiley.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997).*Commitment in the workplace.* Thousand Oaks, CA:Sage.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* New York: Academic.
- Newstorm, W.J., and Davis K.(1983:98) .*Organization Behavior.* New York; McGraw Hill.
- O” Keeffe, T. (2002).*Organizational learning: A new perspective.* *Journal of European Industrial Training*, 26(2), 130-141.
- Pedler, M., Burgogyne, J., &Boydell, T. (1997). *The learning company: A Strategy for sustainable development (2nded.).* London: McGraw-Hill.
- Porter, L. W. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among*

psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 12, 603-609.

Porter, L. W., Laweer, E. E., & Hackman, R. (1975). *Behavior in organization*. New York: McGraw-Hill.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). New York: John Wiley and Sons. Silverthome, 2004: 572-599).

Sheldon, M. E. (1971). *Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.

Steer, R. M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*. (n.p.).





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การของครูและบุคลากร
ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า” นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่องดังกล่าวข้างต้น ข้อมูลที่ได้นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วยังจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

ในการนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามจะจัดเก็บความลับนี้และใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะเพื่อการศึกษาเท่านั้น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษาก็ทำในภาพรวม ไม่ได้นำเสนอเป็นรายบุคคลหรือหน่วยงานแต่อย่างใด ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหาร และหน่วยงานแต่ประการใด

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 56 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

3. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทุกข้อ จะเป็นประโยชน์และสำคัญในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าเป็นความลับและจะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์การวิจัยครั้งนี้เท่านั้นและขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางชนิษฐกมลน์ แพทย์รัตนกุล

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับ
สถานการณ์ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ [] 1. ชาย [] 2. หญิง
2. อายุ [] 1. 18-30 ปี [] 2. 31-40 ปี [] 3. 41-50 ปี [] 4. 51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส
[] 1. โสด [] 2. สมรสและอยู่ร่วมกัน [] 3. หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา [] 1 ปวช./ปวส./อนุปริญญา
[] 2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
[] 3 ปริญญาโท
[] 4 ปริญญาเอก
[] 5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. ระดับรายได้(บาท/เดือน)
[] 1 ไม่เกิน 15,000 บาท
[] 2 15,001-30,000 บาท
[] 3 30,001-45,000 บาท
[] 4 สูงกว่า 45,000 บาท
[] 5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
6. ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
[] 1 ไม่เกิน 1 ปี
[] 2 1-5 ปี
[] 3 6-10 ปี
[] 4 11-15 ปี
[] 5 มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร จำนวน 56 ข้อ

- คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ในการทำงานมีผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากล้ามีความผูกพันต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าหลังจากที่อ่านข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับดังนี้
- 5 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคท่านเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคท่านเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคท่านเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคท่านเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านลักษณะงาน					
	1. ความมีอิสระในการทำงาน					
1.	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่านเองได้					
2.	ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมโดยท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานได้					
3.	ท่านสามารถที่จะเลือกใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญของท่านในการทำงานที่รับผิดชอบได้					
4.	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบท่านสามารถที่จะเลือกใช้วิจารณ์ของของท่านเพื่อ แก้ไขปัญหาได้					
	2. ความเข้าใจในงานที่ทำ					
5.	ท่านสามารถขอคำปรึกษา คำแนะนำ จากผู้บริหาร ได้ทุกเวลาเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6.	เพื่อนร่วมงานพร้อมและยินดีที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านตามที่ร้องขอ					

ลำดับ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	เมื่อได้รับมอบหมายงานงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนท่านสามารถศึกษาวิธีการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้จากคู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
8.	โรงเรียนจัดให้มีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม หรือ การสอนงานทุกครั้งก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
	3. ความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลาย					
9.	โรงเรียนมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ พัฒนาและดำเนินการเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติพันธกิจของโรงเรียนที่หลากหลายได้					
10.	นอกเหนือจากงานในความรับผิดชอบแล้วผู้บริหารได้มอบหมายงานนโยบายให้ท่านปฏิบัติเพิ่มเติมด้วย					
11.	ท่านสามารถอาสาสมัครทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบได้					
12.	โรงเรียนได้แต่งตั้งให้ท่านเป็นกรรมการ/ผู้ทำงานในคณะกรรมการ/คณะทำงานต่างๆ เสมอ					
	4. งานที่ทำมีความท้าทาย					
13.	เพื่อให้งานในความรับผิดชอบเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพท่านสามารถที่จะปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้เอง					
14.	บ่อยครั้งที่ผู้บริหารมอบหมายงานที่ต้องใช้เวลา ความรู้ความสามารถและทักษะในระดับสูงให้ท่านปฏิบัติ					
15.	หลายต่อหลายครั้งที่ท่านต้องปฏิบัติงานกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการและเทคโนโลยีที่แปลกใหม่					
16.	รู้สึกภูมิใจเมื่อต้องทำงานภายใต้ข้อจำกัดของเวลา ค่าใช้จ่ายและผลงานตามเป้าหมายได้สำเร็จ					
	5. งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
17.	รู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นว่างานจะบรรลุเป้าหมายเมื่อได้ผู้อื่นมาร่วมทำงานด้วย					
18.	การได้ร่วมประชุม ปรึกษาหารือจะช่วยให้สามารถทำงานที่ไม่คุ้นเคยได้สำเร็จ					

ลำดับ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	ท่านชอบที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนต่างหน่วยงานมากกว่าที่จะปฏิบัติงานตามลำพัง					
20.	ท่านเชื่อมั่นในความคิดที่ว่า “ต่างคนหลากหลายความคิดช่วยพิชิตปัญหา)					
	6. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
21.	ผลงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและสมรรถนะของท่านเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหาร					
22.	การทำงานในจุดที่ “ถูกที่ ถูกเวลา” ช่วยให้คุณก้าวหน้าในชีวิตราชการ					
23.	การทำงานของท่านให้สำเร็จตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตามนโยบายผู้บริหาร และตามคำบรรยายลักษณะงาน (job description) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
24.	ท่านเชื่อมั่นว่า “ค่าของคน อยู่ที่ผลของงาน” มากกว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”					
	ด้านลักษณะองค์กร					
	1. การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน					
25.	นโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน หลากๆ อย่างกำหนดขึ้นจาก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่านที่ท่านเสนอในที่ประชุม					
26.	ท่านเชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่า “หลายหัว ดีกว่าหัวเดียว” เพราะจะทำให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ดีกว่า “เชื่อผู้นำชาติพ้นภัย”					
27.	การร่วมเป็นกรรมการและทำงานในคณะกรรมการและ/หรือคณะทำงานเป็นหนทางเดียวที่ทำให้ท่านได้เสนอสิ่งที่คิด สิ่งที่เชื่อของท่านต่อบริหารโรงเรียนได้					
28.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมทางวิชาการ และ/หรือการฝึกอบรมเกือบทุกครั้ง					

ลำดับ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	2. ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานโครงการ					
29.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
30.	ท่านเชื่อว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้					
31.	ท่านเข้าร่วมในการนำยุทธศาสตร์มาแปลงเป็น นโยบาย แผนงาน และการจัดทำแผนงานและ โครงการเสมอ					
32.	การดำเนินงานของโรงเรียนจะต้องกระทำภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงานและ โครงการที่กำหนดมากกว่าความคิดเห็นของบางบุคคลหรือ บางคณะบุคคล					
	3. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงาน					
33.	ท่านเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานที่กำหนด					
34.	บ่อยครั้งที่ทำงานได้สำเร็จท่านเชื่อว่าจำเป็นต้องปรับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์					
35.	ถ้าเลือกได้ท่านชอบทำงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานมากกว่า					
36.	การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานจะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน และ โครงการสัมฤทธิ์ผล					
	ด้านประสบการณ์ในการทำงาน					
	1. ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและมีความสำคัญต่อโรงเรียน					
37.	ท่านภูมิใจทุกครั้งที่ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่านมีส่วนสำคัญทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย					

ลำดับ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
38.	ช่วงเวลาที่ผ่านมามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางที่นำความสำเร็จมาสู่โรงเรียนในวันนี้					
39.	ความสำเร็จของโรงเรียนในวันนี้ ส่วนใหญ่เกิดจากการปฏิบัติงานของท่าน					
40.	การผลักดันทั้งทางด้านความคิดและการทุ่มเทการปฏิบัติงานของท่านมีผลสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผล					
	2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน					
41.	บ่อยครั้งที่ผู้เข้าร่วมในการประชุม สัมมนา และ/หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการประชุมยอมรับบทบาทและรับฟังความคิดของท่าน					
42.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านในทุกวันนี้เกิดจากความคิดเห็นและผลการปฏิบัติงานของท่านที่ผ่านมา					
43.	การอุทิศตนให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนาน ได้ส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในทุกวันนี้					
44.	ท่านภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ทำงานให้กับโรงเรียนแห่งนี้					
	3. ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของโรงเรียน					
45.	ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
46.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้					
47.	เมื่อปฏิบัติในฐานะที่เป็นผู้แทนของโรงเรียนผู้อื่น จะให้การยอมรับ และยกย่องท่านทันที					
48.	ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ดึงดูดในการชักนำให้ท่านมาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้					
	4. โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สามารถพึ่งพาได้					
49.	ท่านพึงพอใจในคำตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่โรงเรียนจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานของท่าน					
50.	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและกระบวนการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม					

51.	การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งของท่านจากอดีตจนถึงปัจจุบันเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม					
52.	ผลจากการปฏิบัติหน้าที่การงานที่โรงเรียนมอบหมายให้รับผิดชอบเพิ่มเติมจากงานในหน้าที่ ตามปกติช่วยให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด					
	5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
53.	ความร่วมมือ ความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษากับท่านช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย					
54.	บ่อยครั้งเพื่อนร่วมงานได้ให้ความร่วมมือกับท่าน ช่วยให้คุณปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จ					
55.	งานบางอย่างที่ท่านทำสำเร็จเกิดจากการสนับสนุนการให้คำแนะนำ และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา					
56.	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานช่วยให้สามารถทำงานได้สำเร็จ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า จำนวน 25 ข้อ

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าปัจจัยด้าน(1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และ (3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียนทำให้ท่านมีความผูกพันต่อโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้ามากน้อยเพียงใด

หลังจากอ่านข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์จริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์จริงมาก
- 3 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์ปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์จริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์น้อยที่สุด

ลำดับ	ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน						
1.	ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารของโรงเรียน					
2.	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนได้					
3.	ท่านยอมรับว่าเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี					
4.	ท่านยอมรับว่านโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจนและเชื่อมั่นว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
5.	ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดขึ้นอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์					
6.	งานในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่มีระบบและความชัดเจน และเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน					
7.	ข้อมูลและสารสนเทศที่ท่านทราบสามารถนำไปเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และกระดำเนินงานของโรงเรียนให้แก่สาธารณชนได้					
8.	งานของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานให้สำเร็จอยู่เสมอ					
9.	ท่านรู้สึกภูมิใจทุกครั้งกับการทำงานเพื่อโรงเรียน					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน						
10.	ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็นประจำ					
11.	เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนท่านอุทิศเวลาให้กับงานโดยไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีมานานแล้ว					
12.	ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง					
13.	ท่านไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ใจที่ทำงานหนักเพื่อโรงเรียน					
14.	ทุกงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ทำให้ท้อความรู้ความสามารถของท่านอย่างมาก					

15.	ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบมีความสำคัญกับโรงเรียนมาก					
16.	ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีความหมายและมีคุณค่า					
17.	ท่านตั้งใจทำงาน โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงานมากกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับจากโรงเรียน					
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียน						
18.	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน					
19.	ท่านคาดว่าจะเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
20.	ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
21.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่โรงเรียน แม้ว่าท่านมีโอกาที่จะได้รับตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ดีกว่าในหน่วยงานอื่น					
22.	แม้ว่าท่านจะพ้นหน้าที่การงานจากโรงเรียนไปแล้ว แต่ท่านก็พร้อมที่จะเป็นกรรมการสถานศึกษาหรืองานอื่นใดตามที่โรงเรียนร้องขอ					
23.	ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเกียรติเท่ากับข้าราชการอื่น ๆ					
24.	เมื่อได้ขินข่าวที่กล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ดี ท่านพร้อมที่จะชี้แจงทันที					
25.	หากทางราชการโยกย้ายท่านออกไปจากโรงเรียนแล้ว แต่ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่โรงเรียนนี้อีก					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

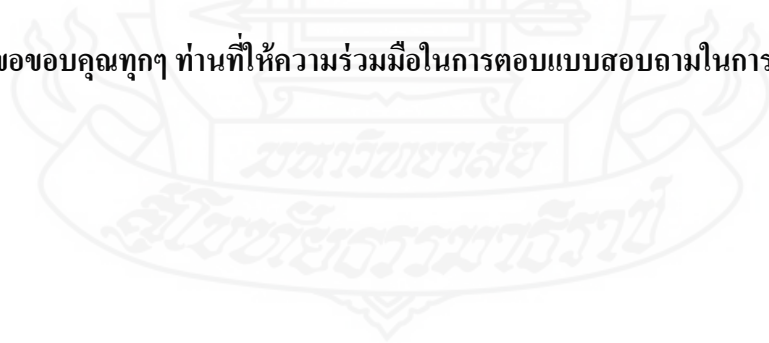
1. ปัจจุบัน โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้าครูและบุคลากรทางการศึกษาของประสบปัญหาการขาดความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร (โปรดระบุ)

.....
.....
.....
.....

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้



ภาคผนวก ข
การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ



การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ

การประเมินคุณภาพของเครื่องมือในส่วนของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หา Reliability Coefficients โดยวิธี Cronbach – Alpha ซึ่งเป็นการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือทั้งฉบับที่ระดับการวัดตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป ค่าของ $\alpha \leq 1 \geq 0.7$ ถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้

ทดสอบการสอดคล้องภายในแบบสอบถามระหว่างรายข้อ (Item-Reliability) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Item-Total Correlation เพื่อให้ทดสอบดูว่า Item ข้อใดบ้างที่ควรปรับปรุง หรือตัดออก โดยถ้า r มีค่าอยู่ระหว่าง 0-0.2 ควรทำการปรับปรุงและ r มีค่า น้อยกว่า 0 ควรตัดทิ้ง

การวิเคราะห์อำนาจจำแนก Discrimination power โดยใช้ค่า t-test ถ้าข้อใดไม่มีอำนาจจำแนก ถ้าข้อใดมีค่า t น้อยกว่า 1.75 แสดงว่า ไม่มีค่าอำนาจจำแนก หากจะตัดหรือแก้ไข ข้อใดข้อหนึ่งพิจารณา ร่วมกับค่า r

ตารางที่ 1 ผลความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า

ข้อที่	Corrected Item-Total	mean	t	Alpha if item Deleted
1**	.013	3.7586	1.541	.956
2	.496	3.7241	4.235	.955
3	.409	3.7931	3.452	.955
4	.541	3.6207	2.541	.955
5	.594	3.6897	5.452	.954
6	.551	3.4828	5.348	.955
7	.599	3.5862	4.326	.954
8	.378	3.7241	3.264	.955
9	.439	3.5172	4.231	.955
10	.474	3.4828	3.457	.955
11	.687	3.2414	4.354	.954
12	.720	3.5172	5.341	.954
13	.520	3.2414	3.154	.955
14	.466	3.1724	4.328	.955
15	.378	3.4138	3.942	.955
16	.505	3.3448	6.412	.955
17	.444	3.2759	5.364	.955

18	.517	3.7586	4.354	.955
19	.445	3.5862	3.478	.955
20	.405	3.7241	4.354	.955
21	.392	3.6207	3.542	.955
22	.663	3.8966	5.213	.954
23	.601	3.9655	5.645	.954
24	.700	3.7241	5.694	.954
25	.709	3.7931	6.241	.954
26	.765	3.7241	4.894	.954
27	.677	3.6207	5.326	.954
28	.464	3.7586	4.325	.955
29	.436	3.8966	4.625	.955
30	.472	3.8966	4.325	.955
31	.595	3.7241	4.984	.955
32	.478	3.6897	3.647	.954
33	.562	3.7241	4.364	.954
34	.439	3.5517	4.216	.955
35	.417	3.7931	4.336	.955
36	.507	3.3448	5.758	.955
37	.464	3.5517	5.364	.955
38	.444	3.7241	4.326	.955
39	.389	3.8276	2.154	.955
40.	.500	3.7931	3.651	.955
41.	.285	3.7241	2.154	.955
42.	.465	3.7931	3.254	.955
43	.606	3.5517	5.327	.954
44	.612	3.6552	5.421	.954
45.	.616	3.6897	6.154	.954
46.	.462	3.5172	3.248	.955
47.	.715	3.5862	5.214	.954
48.	.702	3.6207	5.964	.954
49.	.681	3.5172	4.341	.954
50.	.666	3.3103	4.529	.954
51.	.400	3.2759	3.215	.955

52.	.380	3.2414	3.641	.955
53.	.419	3.1379	4.125	.955
54.	.307	3.5862	2.147	.956
55.	.436	3.7586	3.264	.955
56	.445	3.6552	3.561	.955

**= ข้อที่ทำการปรับปรุงแก้ไข

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า ได้ค่า Alpha เท่ากับ .955 จะทำการปรับปรุงแก้ไข ข้อที่ 1

ตารางที่ 2 ผลความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า

ข้อที่	Corrected Item-Total	mean	t	Alpha if item Deleted
1**	.186	3.6552	0.716	.894
2**	.040	3.6897	0.224	.898
3	.628	3.0000	3.989	.885
4	.329	3.0345	2.824	.892
5	.627	3.5172	3.989	.885
6	.494	3.7586	1.743	.888
7	.556	3.6552	7.638	.887
8	.399	3.6897	2.344	.890
9	.649	3.1034	3.550	.884
10	.324	3.5517	2.743	.892
11.	.677	3.3448	3.550	.894
12	.293	3.2069	2.139	.893
13**	.127	3.0000	0.578	.897
14	.460	2.6207	2.160	.889
15	.704	2.9310	7.729	.882
16	.646	3.4138	3.487	.885
17	.689	3.3793	6.434	.883
18	.567	3.3103	2.473	.886
19	.678	3.1724	3.412	.883

20	.713	3.1724	3.581	.882
21	.590	3.2414	3.451	.886
22**	.014	2.8966	0.607	.903
23	.785	2.8966	5.412	.880
24	.357	3.4483	3.457	.891
25	.615	2.0690	5.924	.933

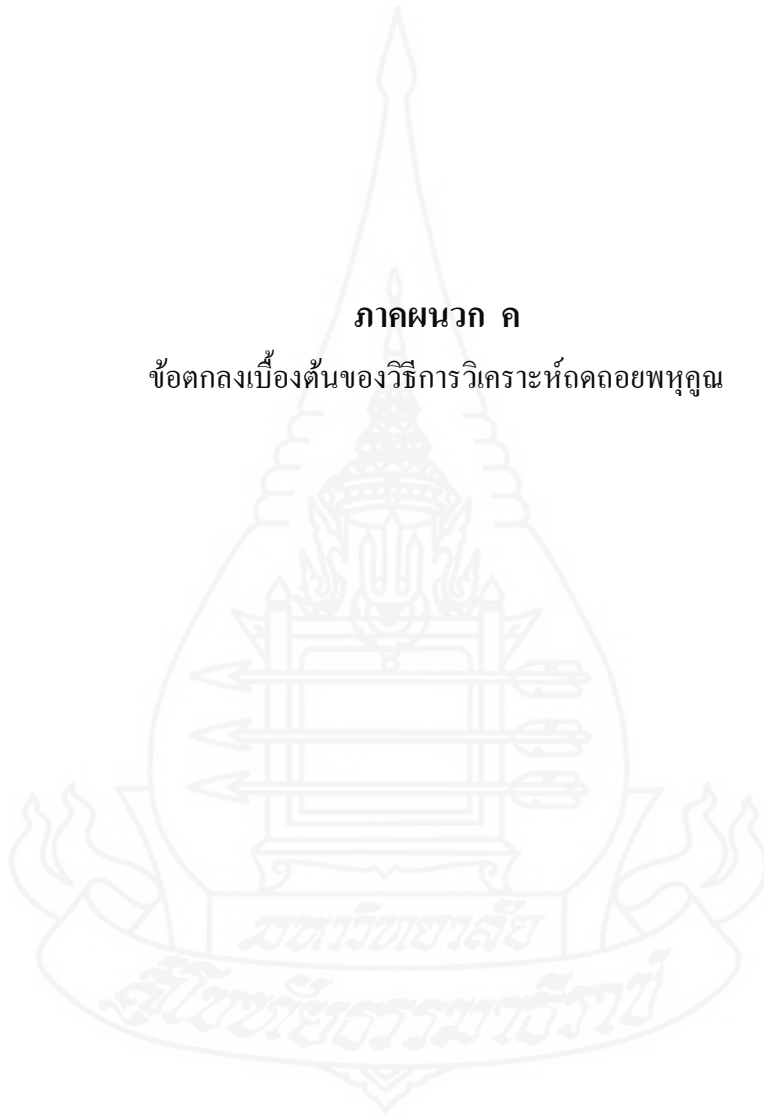
**= ข้อที่ทำการปรับปรุงแก้ไข

แบบสอบถามความผูกพันองค์กร ได้ค่า Alpha เท่ากับ .893 ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อที่ 1 2 และ ข้อที่ 22



ภาคผนวก ค

ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

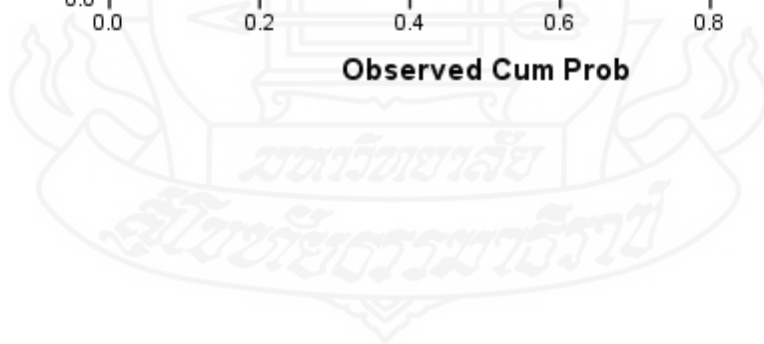
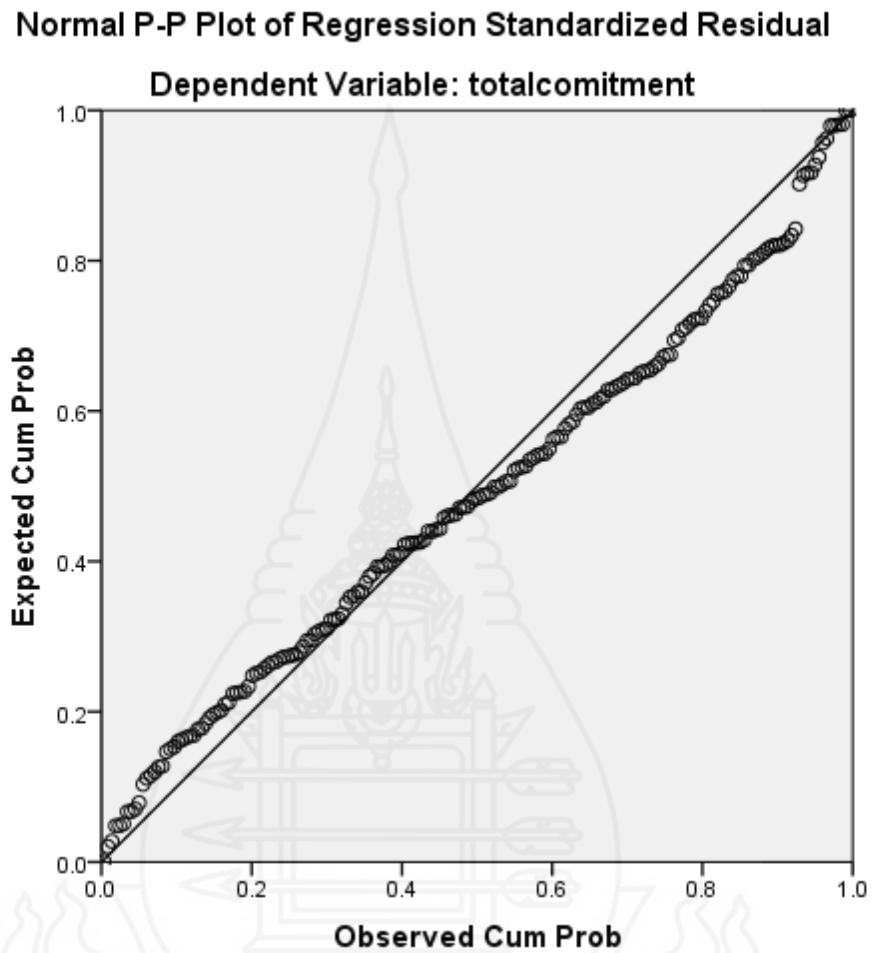


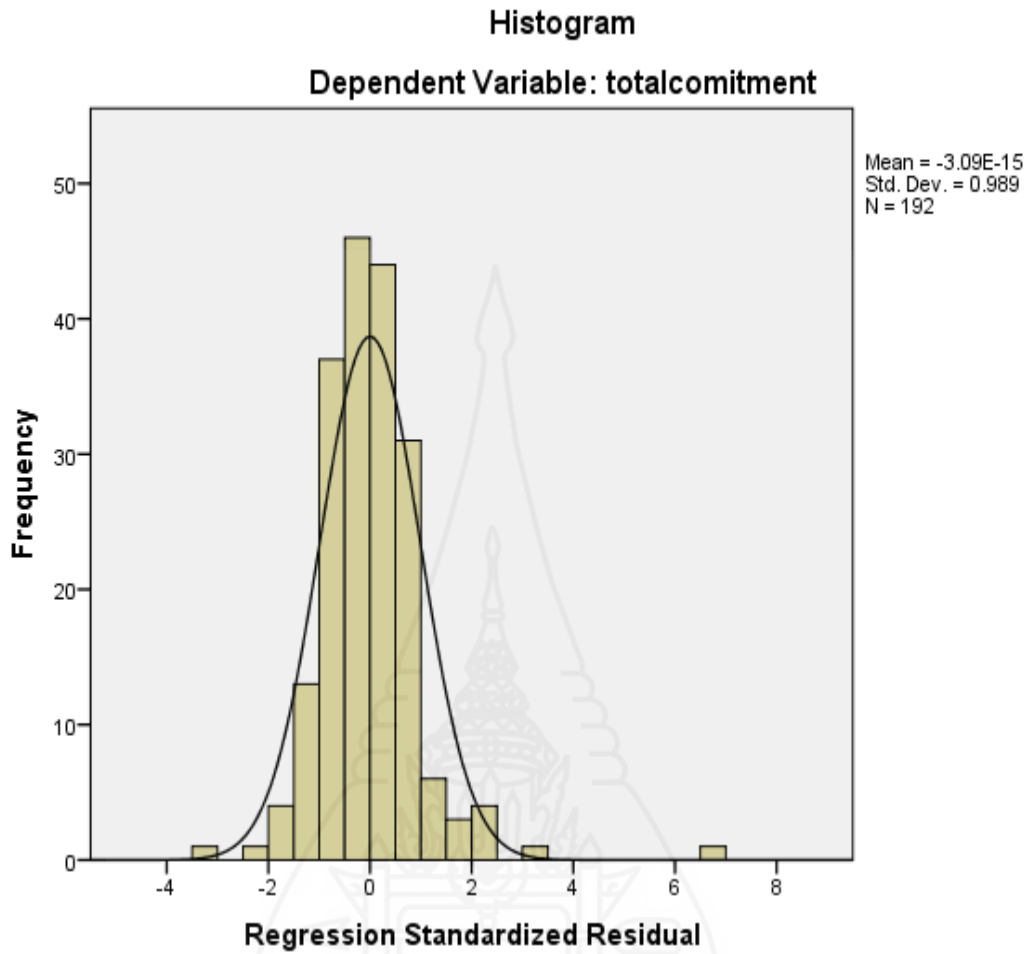
ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ(ระดับการวัด Interval scale) ขึ้นไป หากไม่ใช่ต้องปรับเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรต้น 3 ตัวแปรที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้ปรับเป็นตัวแปรหุ่น ดังนี้

ตัวแปร	Original code	Dummy Variable	
		D1	D2
เพศ	1 ชาย	0	
	2 หญิง	1	
ระดับการศึกษา	1 ปริญญาตรี	0	
	2 ปริญญาโท	1	
สถานภาพสมรส	1 โสด	1	0
	2 คู่	0	1
	3 หม้าย หย่า แยก	0	0

2.2 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (กราฟ p-p plot เป็นเส้นตรง)





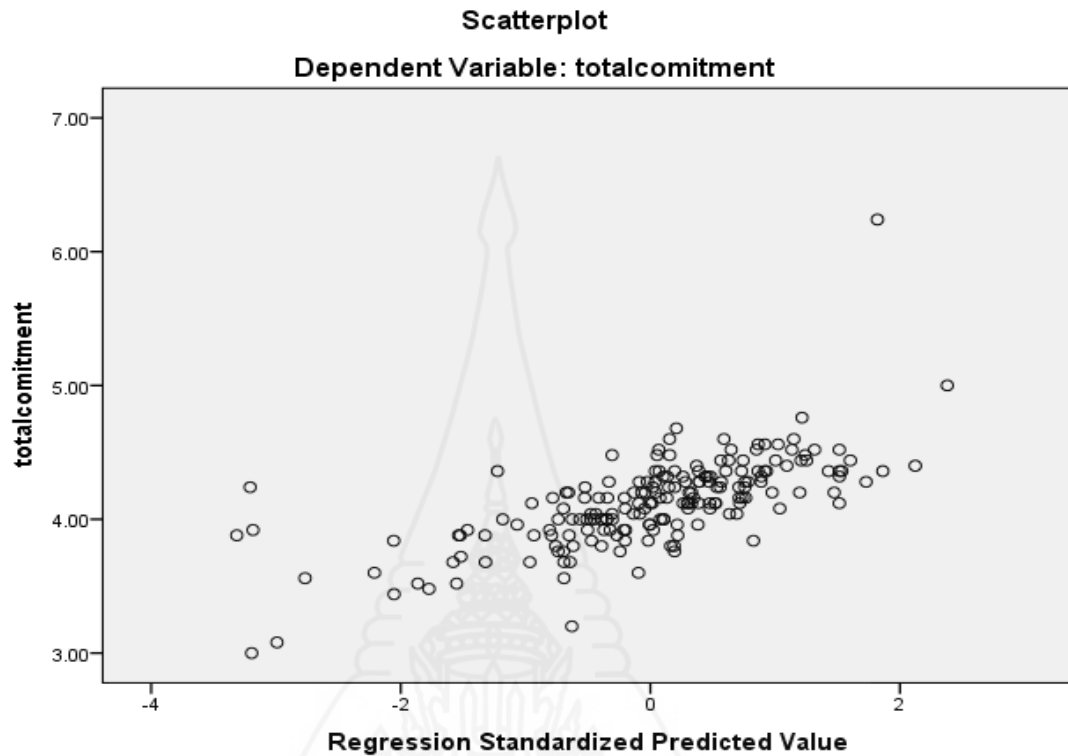
2.3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 (Residual=0)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.3562	4.7504	4.1260	.23735	192
Residual	-.76566	1.48961	.00000	.23305	192
Std. Predicted Value	-3.244	2.630	.000	1.000	192
Std. Residual	-3.109	6.048	.000	.946	192

a. Dependent Variable: totalcomitment (ความผูกพันองค์กร)

2.4 ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ



2.5 ตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกิด Auto Correlation)

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.399	.396	.25850	
2	.653 ^b	.427	.421	.25313	
3	.671 ^c	.450	.441	.24865	
4	.680 ^d	.462	.450	.24660	1.737

a. Predictors: (Constant), totalallfactors

b. Predictors: (Constant), totalallfactors, chancerela

c. Predictors: (Constant), totalallfactors, chancerela, cando

d. Predictors: (Constant), totalallfactors, chancerela, cando, corela

e. Dependent Variable: totalcomitment

2.4 ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น

Ho : $\beta_1 = 0$ H1 : $\beta_1 \neq 0$ กรณีนี้ sig = .000 ขอมรับสมมุติฐาน Ho

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.437	1	8.437	126.257	.000 ^b
Residual	12.697	190	.067		
Total	21.134	191			
2 Regression	9.023	2	4.512	70.410	.000 ^c
Residual	12.111	189	.064		
Total	21.134	191			
3 Regression	9.510	3	3.170	51.275	.000 ^d
Residual	11.623	188	.062		
Total	21.134	191			
4 Regression	9.762	4	2.441	40.132	.000 ^e
Residual	11.372	187	.061		
Total	21.134	191			

a. Dependent Variable: totalcomitment

b. Predictors: (Constant), totalallfactors

c. Predictors: (Constant), totalallfactors, chancerela

d. Predictors: (Constant), totalallfactors, chancerela, cando

e. Predictors: (Constant), totalallfactors, chancerela, cando, corela

2.5 ไม่มีค่าสูญหาย (No missing value)

2.6 ตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน Variance Infection Factor ต้องไม่เกิน 10

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.666	.220		7.583	.000
	totalallfactors	.596	.053	.632	11.236	.000
2	(Constant)	1.609	.216		7.451	.000
	totalallfactors	.448	.071	.475	6.280	.000
	chancerela	.162	.054	.229	3.025	.003
3	(Constant)	1.550	.213		7.273	.000
	totalallfactors	.646	.099	.684	6.502	.000
	chancerela	.149	.053	.211	2.825	.005
	cando	-.170	.061	-.249	-2.807	.006
4	(Constant)	1.531	.212		7.234	.000
	totalallfactors	.549	.109	.582	5.025	.000
	chancerela	.135	.053	.191	2.558	.011
	cando	-.158	.060	-.231	-2.617	.010
	corela	.100	.049	.150	2.034	.043

a. Dependent Variable: totalcomitment

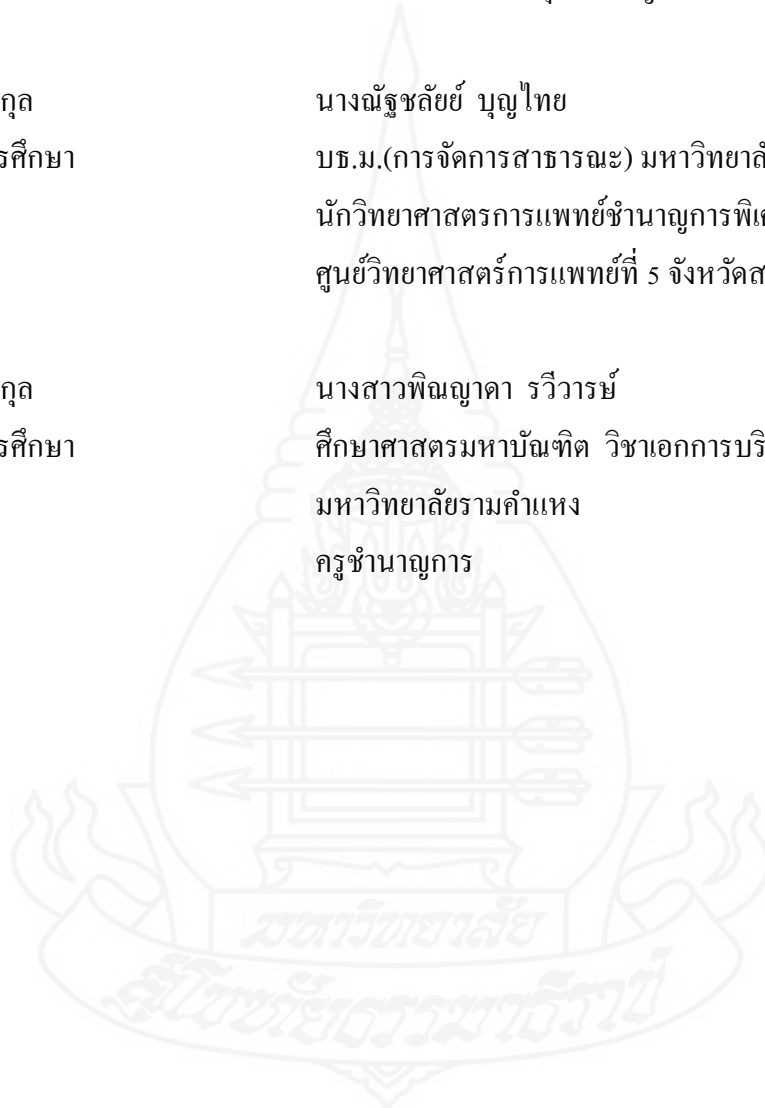
2.7 กำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวชนวรรณ ทรัพย์มาก
วุฒิทางการศึกษา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลนครนายก
ชื่อ – ชื่อสกุล	นางณัฐชลัยย์ บุญไทย
วุฒิทางการศึกษา	บธ.ม.(การจัดการสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำแหน่ง	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญการพิเศษ ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ 5 จังหวัดสมุทรสงคราม
ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวพินญาดา รวีวารษ์
วุฒิทางการศึกษา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	ครูชำนาญการ



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางชนิษฐกมล แพทย์รัตนกุล
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2510
สถานที่เกิด	อำเภอป้อมปราบ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี พ.ศ.2555
สถานที่ทำงาน	3 ตลาดกระบี่ ซอย 7 เขตตลาดกระบี่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าของกิจการ

