

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
ของครูโรงเรียนไพฑูริยมศึกษา

นางสาวเบญจมาศ ไตรสุธา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Influencing the Organizational Commitment of Teachers
of Patai Udom Suksa School**

Miss Benjamas Traisuta



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


2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา
ชื่อและนามสกุล	นางสาวเบญจมาศ ไตรสุธา
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศิษย์กุล)


.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา
ผู้ศึกษา นางสาวเบญจมาศ ไตรสุธา รหัสนักศึกษา 2493003483 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาคั่นคว้ออิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์การของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสบการณ์จากการทำงานของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันองค์การของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในส่วนการศึกษานอบบาล ส่วนการศึกษาประถมศึกษา และส่วนการศึกษามัธยมศึกษา ในโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำนวน 220 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามานะ ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันองค์การของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ลักษณะทางการบริหารและประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การแตกต่างกันเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันองค์การของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกันผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างการจัดกิจกรรมระหว่างส่วนการศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ส่วนการศึกษา ผู้บริหาร ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความรักใคร่ ประองดอง สามัคคีภายในองค์การ

คำสำคัญ ความผูกพันองค์การ ครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และติดตามอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล ที่สละเวลามาเป็นคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร โรงเรียน ไพฑูริคศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณ คุณผลิกา เสวตศิลา คุณวิสุทิมรรค อำนัภมณี และคุณฐะปะนีย์ ไตรัญญาน ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณ คุณวาสนา กังวาลเลิศ ที่ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความรู้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมทำให้ผู้วิจัยได้นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

นอกจากนี้ที่ขาดไม่ได้ ขอขอบคุณคุณครูที่ตอบแบบสอบถามและเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้ความร่วมมือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ขอขอบคุณเพื่อน MBA6 รุ่นพี่ รุ่นน้อง ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้กันและกันเสมอมา สุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวไตรประวีติและสมาชิกทุกคนในครอบครัวไตรสุธา ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา และมารดา ซึ่งเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

เบญจมาศ ไตรสุธา

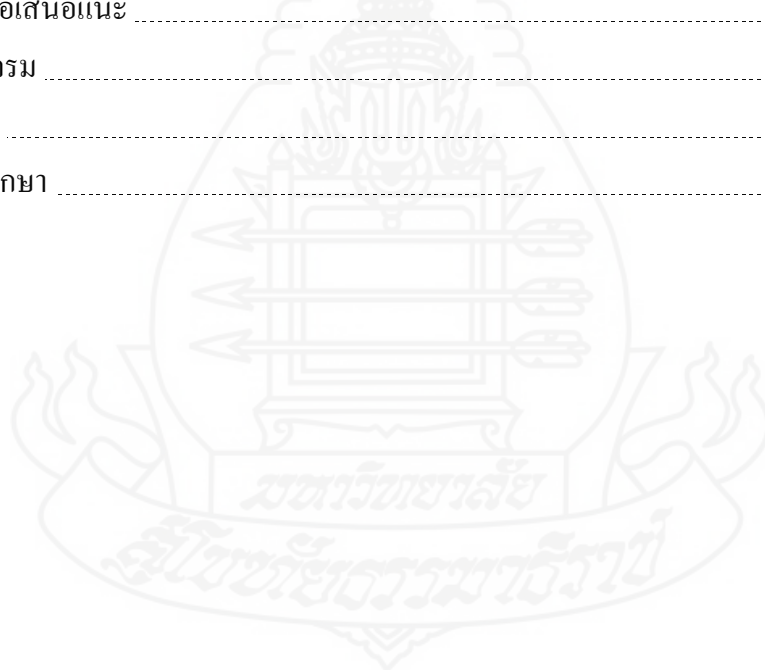
ตุลาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันองค์กร	6
ลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียน ใฝ่ทออุดมศึกษา	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของครู โรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษา	39
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของครู โรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษา	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของครู โรงเรียนไพฑูริศึกษา	45
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา ...	49
ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	51
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันองค์กร ของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา	59
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปการวิจัย	61
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ	68
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	76
ประวัติผู้ศึกษา	85



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ	10
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	33
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะบุคคล	39
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะ ทางการบริหารของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความมีอิสระในการทำงาน	41
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะ ทางการบริหารของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความหลากหลายของงาน	42
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะ ทางการบริหารของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความมีเอกลักษณะของงาน	43
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะ ทางการบริหารของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านผลป้อนกลับของงาน	44
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะ ทางการบริหารของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	45
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ จากการทำงานของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	46
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ จากการทำงานของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	47
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ จากการทำงานของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ จากการทำงานของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	48
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันองค์การ ของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ	50
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ...	53
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	55
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	55
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา จำแนกตามรายได้	56
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาความแตกต่างของอายุต่อความผูกพัน องค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')	57
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เพื่อหาความแตกต่างของระยะเวลา ในการทำงานต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อการป้จจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียน ใผทอุดมศึกษา จำแนกตามลักษณะทางการบริหาร	58
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อการป้จจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียน ใผทอุดมศึกษา จำแนกตามป้จจัยประสพการณ์จากการทำงาน	59
ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	60



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร	15
ภาพที่ 2.2 แผนภูมิโครงสร้างทางการบริหารของโรงเรียนไพฑูริศึกษา	23



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียน เป็น สถาบันการศึกษา ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจริยธรรม เป็น การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้น โรงเรียน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน (สุทธิลักษณ์ คำทอง . 2549 : 1) จึงเห็นได้ว่าความสำเร็จและล้มเหลวของงานในโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูถ้ามีความรักความผูกพัน ต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ย่อมต้องการที่จะแสดงความรู้ความสามารถ และใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่นั้นให้บังเกิดประโยชน์และผลดีกับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ความรักความผูกพัน ของครูที่มีต่อโรงเรียนสามารถแสดงออกให้เห็นได้ในทางพฤติกรรมด้วยการเสียสละแรงกาย เสียสละทรัพย์สิน ตลอดจนการใคร่ครวญความคิด และการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบ หรือ ได้รับมอบหมาย งานงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นเองในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพัน ที่มีต่อ โรงเรียน และพร้อมจะอยู่ร่วมกับโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียนด้วยความเพียรพยายามทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผล ขององค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากความตั้งใจ ความทุ่มเท ความสม่ำเสมอในการทำงาน และความรู้สึก จงรักภักดีต่อองค์กร ทั้งหมดล้วนอยู่บนรากฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แนวทางที่ สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงเริ่มจากการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ เกิดขึ้นก่อน นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตลอดจนจนประสบการณ์ในการย้ายงาน จะส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร (Alpander, 1990; อ้างถึงใน จักรกริ อินธิเสน . 2548 : 2) ถ้าครูไม่มีความ

พึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่ องค์กร การปฏิบัติงานก็จะได้ ผลลัพธ์ในทางตรงกันข้าม จะมีปัญหาจากการเข้า- ออกงานตามมา เป็นปัญหายุ่งยากสำหรับ ผู้บริหารในการวินิจฉัย ควบคุม และเป็นการสูญเสียงบประมาณของ องค์กร เป็นอย่างมาก (Porter and Steers 1974) โรงเรียนจึงต้องหาแนวทางให้ครูมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับใน เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Muchinsky. 1996: 367) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะ การที่ครูมีความผูกพันย่อมแสดงว่ามีความเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานประสบความสำเร็จ (Arcaro. 1995: 32-33)

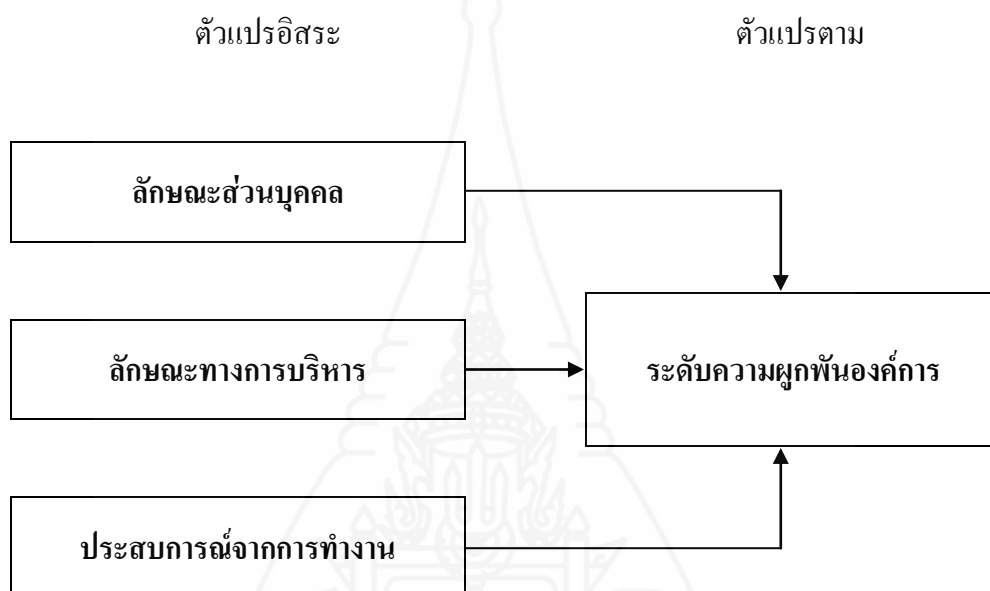
ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรในลักษณะการ ยอมรับแนวนโยบายการบริหารขององค์กร หากสมาชิกไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมา คือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านทรัพยากรบุคคล ขวัญและกำลังใจ การ ตัดสินใจลาออก หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ การเสียทรัพยากร การคัดเลือกและอบรม บุคลากรใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา เพื่อนำผลของการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการวางแผนและกำหนด นโยบายการบริหารงานที่ส่งผลทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และเกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรจำแนกตามลักษณะ ส่วน บุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยนำทฤษฎีของริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ มาวเดย์ สเตียร์และพอร์ทเตอร์ มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสบการณ์จากการทำงาน ดังภาพ



4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา มีระดับความผูกพันองค์การในระดับต่ำ
- 4.2 ครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
- 4.3 ครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา ที่มี ลักษณะ ทางการบริหาร ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน
- 4.4 ครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา ที่มีประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา โดยมีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

5.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนไพทอคมศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 220 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ ขนาดตัวอย่างถูกกำหนดขึ้นที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เดีือนกรกฎาคม ถึง เดือนตุลาคม 2554

5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.4.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางการบริหาร ประสิทธิภาพจากการทำงาน

5.4.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันองค์กร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 องค์กร หมายถึง โรงเรียนไพทอคมศึกษา สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาตั้งแต่ เตรียมอนุบาล ถึง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 บริษัท ไพทอคม จำกัด เป็นเจ้าของ และผู้รับใบอนุญาต

6.2 ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

6.3 ครู หมายถึง ครูผู้สอนในส่วนของศึกษาอนุบาล ส่วนการศึกษาประถมศึกษา และส่วนการศึกษามัธยมศึกษา ในโรงเรียนไพทอคมศึกษา ปีการศึกษา 2554

6.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร หมายถึง ตัวแปรที่ ส่งผลกระทบ ต่อความผูกพันขององค์กรของครู โรงเรียน ใฝ่ทออดมศึกษา ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

6.4.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้

6.4.2 ลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6.4.3 ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำเสนอผลการศึกษาให้ ผู้บริหาร ใช้เป็นแนวทางในการ เสริมสร้าง ความผูกพันของครู ที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครูดี ยิ่งขึ้น

7.2 เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับ ผู้ที่มีความสนใจ หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่มี ประเด็นปัญหาคล้ายกัน สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้ ไปเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ซึ่งได้นำมาเรียบเรียงตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร
 - 1.3 ผลของความผูกพันองค์กร
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
3. ลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียนไปศตอุดมศึกษา
 - 3.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 3.2 อุดมการณ์การจัดตั้ง
 - 3.3 สถานภาพปัจจุบัน
 - 3.4 แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียน
 - 3.5 โครงสร้างการบริหาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ในปัจจุบันสภาวะการแข่งขันในแต่ละธุรกิจมีสภาวะการแข่งขันที่สูงมาก องค์กรแต่ละองค์กรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน รวมไปถึงการปรับตัวในด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว และในการที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปนั้น ไม่ว่าจะด้วย

เหตุใดก็ตามแสดงให้เห็นว่าองค์การต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป และในขณะเดียวกันองค์การต้องมีการลงทุนในอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะทำการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่ ๆ เข้ามาทดแทน จึงทำให้องค์การต้องสูญเสียเวลาอันมีประโยชน์เป็นอันมาก และในการที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์การก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ดังที่มีการกล่าวถึงความสามารถขององค์การในการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะคงอยู่คู่กับองค์การ และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์การต้องรักษาไว้ (สวินีย์ แก้วมณี. 2549 : 12 ; อ้างถึงใน ฌัฐพล จันทิงค์. 2552 : 4)

1.1 ความหมายของความผูกพันขององค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 ; อ้างถึงใน กุลบัณฑิต บัวเทศ. 2552 : 30) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การ และเป็นความตั้งใจที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

คาห์น (Kahn, 1990) ได้กล่าวถึงความผูกพันส่วนบุคคลของพนักงาน คือ ระดับการมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมไปถึงระดับการมีส่วนร่วมในงาน การปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงานส่วนบุคคลภายในองค์การ ส่วนความไม่ผูกพันของพนักงาน คือ ระดับงานที่รู้ไหลและงานที่ไร้ประสิทธิภาพ

เชอริงตัน (Cherrington. 1994 : 296) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์การเป็นการดีค่างาน แสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์การ และผู้ที่ถูกตอกย้ำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์การ จะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์การสูงตามไปด้วย

แอล.พอร์เตอร์ และ เอฟ.เจ.สมิท (L.Porter and F.J.Smith. 1994) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่าง

แท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ทัศนคติที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บริวเวอร์ (Brewer, 1996) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความเข้มแข็งของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) และความเกี่ยวพัน (Involvement) ของบุคคลกับองค์กรบางแห่ง

พอร์เตอร์ และสมิท (Porter and Smith, 1998 : 62) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์กร และรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจ เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะคือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน มีความพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาที่จะคงอยู่ หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis, 2002 : 211) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีของพนักงาน เป็นระดับของความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กร และต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือกิจกรรมกับองค์กรต่อไป เปรียบเสมือนกับพลังของแม่เหล็กที่ดึงดูดโลหะให้มารวมกัน นั่นคือแสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จในงาน และรวมถึงมีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป ความผูกพันจะเกิดขึ้นมากในหมู่ของพนักงานที่ทำงานมาในระยะเวลาที่นาน เพราะพนักงานจะมีประสบการณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานในองค์กร และการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพันกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมักจะทำให้เกิดการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร รวมถึงมีอัตราการลาออกต่ำ

จากความหมายของความผูกพันองค์กรของนักวิชาการที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือความสำเร็จขององค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาในความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน หรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น
5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สตีลส์ (Steers. 1991 : 465-466) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางบวก ต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเท ให้งานเพื่อองค์การ มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามในการ ปฏิบัติงาน

แจ็ก เวลช์ (Jack Welch. 2002 ; อ้างถึงใน นิธิวดี ใต้วัลย์ 2551 : 5) CEO ของ บริษัท General Electric กล่าวไว้ว่า บริษัทใด ๆ ที่พยายามทำการแข่งขันจะต้องสร้างความผูกพันให้ เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน ในธุรกิจบริการพนักงานมีความสำคัญ คือ เป็นผู้ส่งมอบคุณค่า ให้แก่ลูกค้า และในธุรกิจอุตสาหกรรมก็ไม่สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้หากปราศจากพนักงาน ที่มีความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่มีความผูกพันจน สามารถสร้างการเติบโตของยอดขาย และผลกำไรอย่างยั่งยืนจนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์การได้

จากความสำคัญของความผูกพันองค์การของนักวิชาการที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันองค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์การ ช่วยลดการเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์การ และจัดการควบคุมจากภายนอก

1.3 ผลของความผูกพันองค์การ

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom and Davis. 1989 : 98) ได้แสดงตารางของ ความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	องค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเหน็ดเหนื่อย - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ - ปริมาณงานต่ำ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์การ - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	องค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงอยู่กับองค์การเพิ่มขึ้น - สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง - บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการไม่ทำงาน
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์การในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่ม - จุดประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดการปรับตัว - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์การ

กล่าวโดยสรุปถึงผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจงาน และความคงอยู่ในองค์การ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ

จากการรวบรวมผลงานวิจัยโดย (วัชรพร โรจนวิภาต. 2551 : 27-29) ได้ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะ เพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากผลงานของนักวิชาการที่มีชื่อเสียง ดังนี้

เฮร์อบินเยอร์ และอลูตโทร์ (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบทบาทความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียน 2 มลรัฐ และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งอยู่ทางตะวันตกของนิวยอร์ก พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ในองค์กรไว้มาก ตัวแปรเรื่องเพศพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มการเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย และคนโสดมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคู่สมรสที่หย่าร้างกัน สำหรับตัวแปรด้านการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ เพราะมีโอกาสในการเลือกอาชีพมากกว่า และผู้ที่ไม่ได้วางแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีแผนที่จะศึกษาต่อ นอกจากนี้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Sheldon ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ ซึ่งสำเร็จปริญญาเอกพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแล้วยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ดังปรากฏในผลงานวิจัยต่อไปนี้

ออสการ์ (Oscar. 1966 : 488-503) ให้ทัศนะว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

สตีลส์ (Steers. 1977 : 47) พบว่าลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยังมีสมาชิกมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใดก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น

สโตน และพอร์เตอร์ (Stone and porter. 1975 : 57-64) ศึกษาลักษณะงานกับทัศนคติต่องานของพนักงานโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา จำนวน 556 คน พบว่าลักษณะงานมีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับงานและทัศนคติอื่น ๆ ด้วย เช่น ค่าจ้าง การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานเหล่านี้ คือ ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผลการวิจัยของพอร์เตอร์ และสตีร์ (Porter & Steers. 1973 : 151-176) โดยสำรวจกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายสินค้า พบว่าความไม่พอใจต่อระบบบำเหน็จบำนาญ ต่อการบังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลักษณะงานซ้ำซาก ขาดความเป็นอิสระ ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน จะมีผลต่อการย้ายงานและการลาออกจากงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าลักษณะงานต่าง ๆ ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการย้ายงานและการลาออกจากงาน

3. ประสพการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสพการณ์จากการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรว่า องค์กรได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้มากน้อยอย่างไร หรือในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น สมาชิกได้รับประสพการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

สตีร์ (Steers. 1977 : 47-48) พบว่าทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ตัวแปรเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ

เฮร์อบินเยอร์ □ และอลูโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 558) มีความเห็นว่ายิ่งองค์กรมีสิ่งจูงใจดีเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสิ่งจูงใจในองค์กร (Incentives) ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 142-150) เห็นว่าความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร หากมีมากเท่าไรก็จะยิ่งเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 544-545) เห็นว่าความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

เลวิท (Lewis. 1967 : 629-642) ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่าความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงในสถาบัน มีผลต่อความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบัน โดยอาจารย์มหาวิทยาลัย (รัฐทางแถบตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา) มีความรู้สึกว่าคุณสถาบันที่คุณสอนอยู่มีชื่อเสียงเขาจะรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ฉะนั้นพอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers, 1977) แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

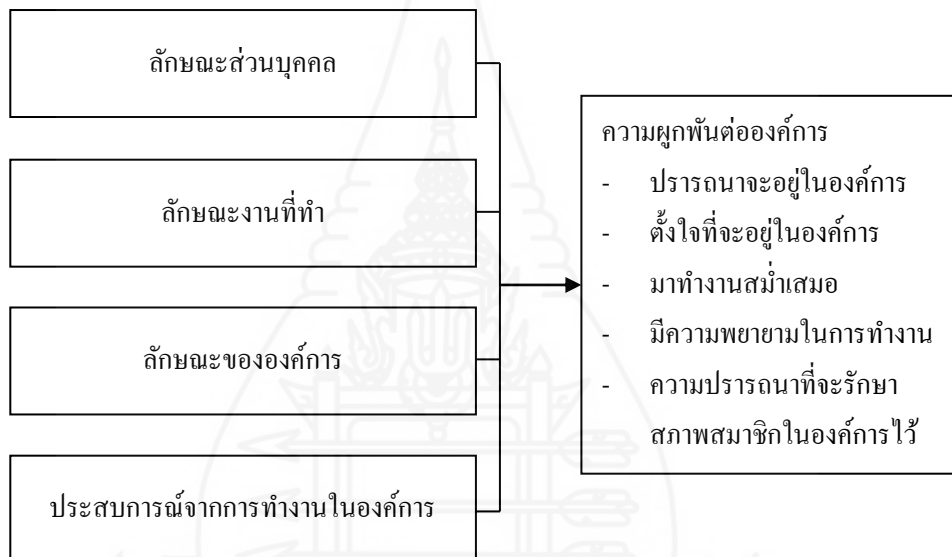
1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

มาวเดย์ (Mowday *et al.* 1982 : 28-35 อ้างถึงใน จุลพงษ์ สิริไพโรจน์. 2550 : 37-38) เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานหญิงจะมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาสูง
2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจน และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาท และความไม่แน่ชัดในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ จะมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง
3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่ม อธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจใน งาน เช่น ทักษะคติด้านบวกในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึก ว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่ง Mowday *et al.* (1982 : 30) ได้เสนอโครงสร้างแสดงความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : (Mowday *et al.* 1982 : 30 ปรับปรุงใน จุลพงษ์ ศิริไพโรจน์. 2550 : 38)

จากการศึกษาของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 433-434) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลาย

อย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อกลุ่มและองค์การมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้พบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การมากกว่าเพศชาย

1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา และสะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน และหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.5 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า องค์การที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภรรยาแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมองงานในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอย่างทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่า และเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตัวเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์การ และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และสติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทํางานและแสดงความสนใจทํางานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทายซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 กระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้วยเหตุที่สมาชิกองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทํางานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์การก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่มีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง ในองค์การขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์สูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกรักให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือสมาชิกในองค์การว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์การสูง รู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของนักวิชาการที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะเกี่ยวกับงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ มาวเคย์ สเตียร์และพอร์ทเตอร์ มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงาน โดยนำมาศึกษาว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา

3. ลักษณะการดำเนินงานของโรงเรียนไพทอคมศึกษา

3.1 ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนไพทอคมศึกษา ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2514 เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ไม่รับเงินอุดหนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ บริษัท ไพทอคม จำกัด เป็นเจ้าของ และผู้รับใบอนุญาต ตั้งอยู่ที่ 201 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ 0-2521-1457 - 8 โทรสาร 0-2551-2233 บนเนื้อที่ 19 ไร่

3.2 อุดมการณ์การจัดตั้ง

พล.ต.อ.เผ่า และคุณหญิงอุดมลักษณ์ ศรียานนท์ เป็นผู้ก่อตั้งตามอุดมการณ์ที่จะสร้างสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ อบรมกุลบุตร กุลธิดา โดยดำเนินกิจการเป็นกึ่งสาธารณะกุศล ไม่หวังผลกำไร เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และเพื่อเป็นมรดกทางการศึกษาแก่สังคม ได้ดำเนินกิจการมาเป็นเวลา 40 ปี แล้ว

3.3 สถานภาพปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2554)

เปิดทำการสอน	ตั้งแต่เตรียมอนุบาล - มัธยมศึกษาปีที่ 3		
จำนวนนักเรียน	มีนักเรียนชาย-หญิง ทั้งหมดจำนวน 3,265 คน แบ่งเป็น		
	เตรียมอนุบาล	จำนวน	25 คน
	ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1-3	จำนวน	583 คน

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6	จำนวน	2,321	คน
ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3	จำนวน	206	คน
International Program 1-9	จำนวน	130	คน
จำนวนครูผู้สอน บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งหมดจำนวน 406 คน แบ่งเป็น			
ผู้บริหาร	จำนวน	32	คน
ครูผู้สอน	จำนวน	220	คน
ครูพิเศษ	จำนวน	61	คน
บุคลากรสนับสนุนการสอน	จำนวน	38	คน
คณงาน	จำนวน	44	คน

3.4 แผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียน

โรงเรียนได้นำกรอบแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่สังคมนานาชาติ พ.ศ. 2553-2555 โดยมีทุกหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนมาร่วมกันระดมความคิดจัดทำเป็น Road Map ของโรงเรียน เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าประสงค์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาให้ทุกหน่วยงานนำไปวางแผนการดำเนินงานแผนพัฒนางานตามบริบทของตนเองได้อย่างเบ็ดเสร็จ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญของสังคมโลก และได้ทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเพื่อให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

เป้าประสงค์ (Strategic Objective)

โรงเรียนไพทอคมศึกษา มุ่งมั่นสร้างสรรค์สถานศึกษาให้เป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge -Based-Society) ที่เกื้อกูลการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านสื่อเทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ และเครือข่ายต่างประเทศ เพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่างๆ นวัตกรรมและความคิด สร้างทักษะชีวิตที่ดีเป็นฐานในการตัดสินใจและพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะของนักเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างมั่นคง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1. นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพตามความสนใจและต่อเนื่องตลอดชีวิต มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ สามารถใช้ ICT เพื่อการเรียนรู้และการสื่อสาร

2. นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นใจในตนเอง มีจิตสำนึกในความเป็นไทยและพลเมืองที่ดีและเป็นพลโลก (World Citizen) ที่สามารถก้าวไกลในระดับสากล

3. ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิดและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สู่ระบบสากล

4. โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. โรงเรียนมีระบบการบริหารแบบธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์

โรงเรียนไมทอุดมศึกษา พัฒนาการจัดการศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนสู่อัจฉริยภาพ ได้มาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เสริมสร้างรากฐานปัญญาทางวิชาการและปัญหาทางอารมณ์ เพื่อพัฒนาให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีทักษะการดำรงชีวิตที่ก้าวทันโลกยุคใหม่ และมีความสุข อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนานักเรียนด้านสติปัญญาที่มุ่งเน้นทักษะกระบวนการทางความคิดและการสื่อสาร ส่งเสริมความฉลาดทางสติ-อารมณ์ และคุณธรรม มีจิตสาธารณะ รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพกายให้สมบูรณ์ แข็งแรง

2. พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนสู่คุณภาพและมาตรฐานสากล โดยจัดให้มีหลักสูตรที่หลากหลายครอบคลุมสมรรถนะผู้เรียน มุ่งเน้นคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อเรียนรู้ร่วมกับสังคมโลก

3. พัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตรความสามารถพิเศษ โดยเชื่อมโยงเครือข่ายกับต่างประเทศ รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ทดสอบความสามารถของนักเรียนทั้งภายในและภายนอก

4. พัฒนาคุณภาพบุคลากรยุคใหม่ให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู และมีความรู้ความสามารถ

5. พัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้การบริหารงานแบบองค์รวมและมีการบริหารแบบธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา

โรงเรียนได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่สังคมนานาชาติ ปี พ.ศ.2553-2555 เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาจัดการศึกษา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 แผนการศึกษาชาติ (2545-2559) นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนสู่สังคมโลกยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพและมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพบุคลากรยุคใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษา

3.5 โครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนไพทอคมศึกษา ดำเนินงานในลักษณะนิติบุคคล บริษัทไพทอคม จำกัด เป็นเจ้าของและผู้รับใบอนุญาต และได้กระจายอำนาจภายในเป็นรูปแบบโรงเรียนเล็กในโรงเรียนใหญ่ (School in School) ตามระดับการศึกษา โดยได้กำหนดโครงสร้างสายงานบังคับบัญชาและขอบข่ายหน้าที่รับผิดชอบ ระหว่างบริษัทไพทอคม จำกัด และโรงเรียนไพทอคมศึกษาไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน โรงเรียนจึงมีคณะที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมผู้ปกครอง และครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาเป็นผู้ดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ด้านโครงสร้างสายงานบังคับบัญชาของโรงเรียน มีประธานกรรมการบริหาร และคณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งดูแลด้านนโยบายและแผน ด้านวิชาการ ด้านทรัพยากร และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานของโรงเรียนในรูปของคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการดำเนินงานโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ฝ่ายกิจกรรมพิเศษ ฝ่ายภาคภาษาอังกฤษ และฝ่ายประเมินประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กร มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน คือ

1. ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย งานนโยบายและประสานแผน และงานบริหารวิชาการ โดยมีอาจารย์ใหญ่, ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่, หัวหน้ากลุ่มสาระ, หัวหน้าศูนย์, ประธานหัวหน้าระดับ, หัวหน้าระดับของทุกส่วนการศึกษารับผิดชอบ

2. ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย งานบริการ งานทั่วไป งานบัญชี การเงิน งานสถานที่ และงานนวัตกรรม มีผู้จัดการ หัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบ

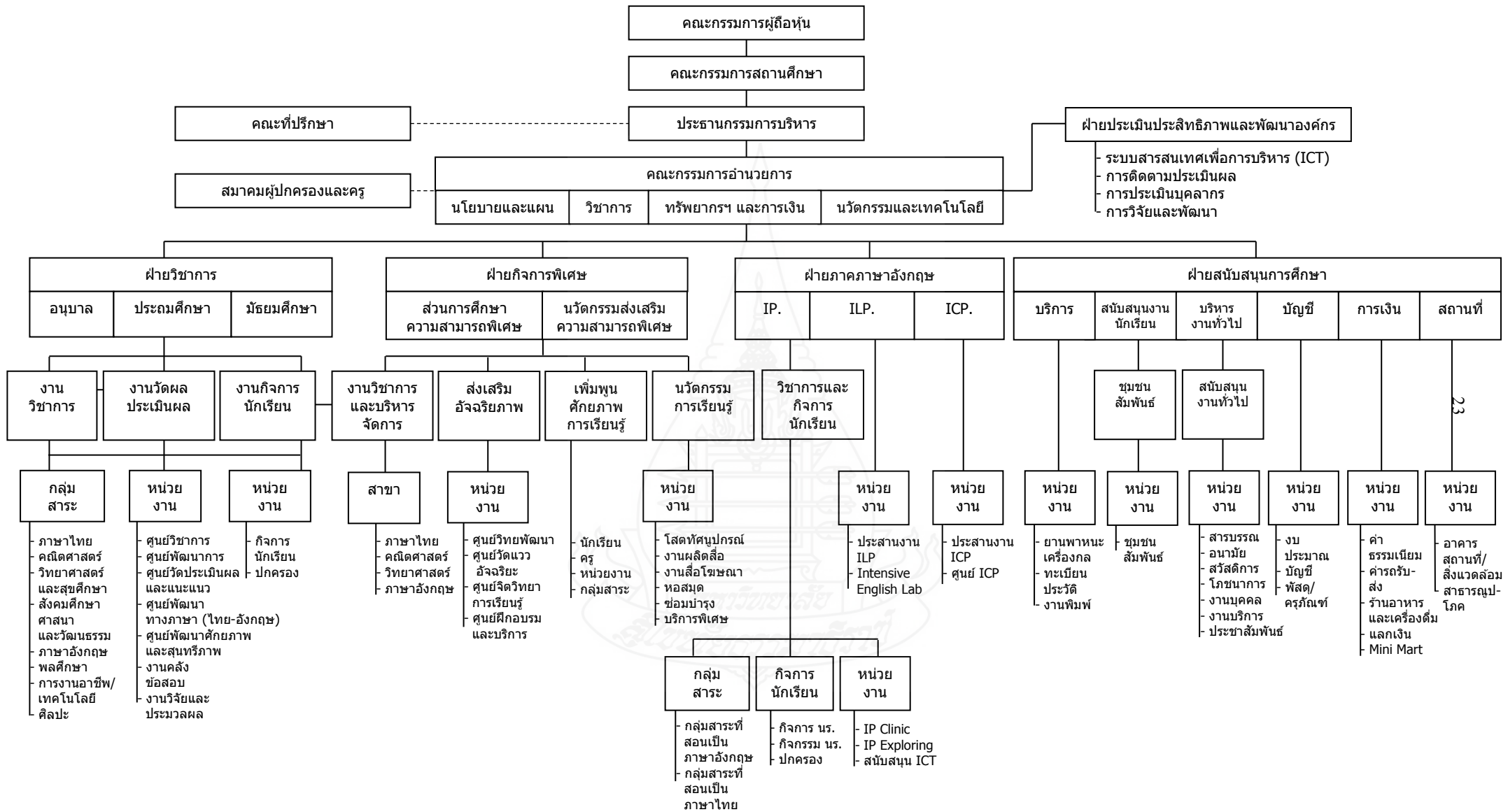
3. ฝ่ายกิจกรรมพิเศษ ประกอบด้วย งานการจัดการศึกษาความสามารถพิเศษ ศูนย์ปฏิบัติการทางภาษา ศูนย์วัดแววอัจฉริยะ และศูนย์ฝึกอบรมและบริหาร มีผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และครูในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบ

4. ฝ่ายภาคภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย งานหลักสูตร English Program และ Intensive Language Program และงานพัฒนาการและจัดการคุณภาพ มีอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และหัวหน้างานรับผิดชอบ

5. ฝ่ายประเมินประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (ICT) งานการติดตามประเมินผล งานประเมินบุคลากร งานวิจัยและพัฒนา มีผู้จัดการ และคณะกรรมการฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบ

แผนภูมิโครงสร้างทางการบริหารของโรงเรียนไผทอุดมศึกษา แสดงดังภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 แผนภูมิโครงสร้างทางการบริหารของโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์การวิจัยมี 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 235 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง 2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์การแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด วัตถุประสงค์การวิจัยมี 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงาน

นาฏยา อ่วมผึ้ง (2544) ได้ทำการศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน งานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากร

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่สร้างขึ้นโดย เมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542) ตามแนวคิดของมาวเคย์ สเตียร์ และพอร์ทเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) ผู้วิจัยได้นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค เท่ากับ .96 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของสเตียร์ (Steers, 1977) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .83 นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงอันดับแบบสเปียร์แมน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านแต่ละด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเพราะปัจจัยต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเอกชน 3 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจงใจพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ จำนวน 359 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนืออยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 185 คน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ คือ ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ คือ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในส่วนของความหลากหลายของงาน และผลป้อนกลับของงาน สามารถสร้างสมการเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 17.90

6. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนของทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร สามารถสร้างสมการเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 19.40

จิระชัย ยมเกิด (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงาน บริษัท ลานนา เกษตรกรรม จำกัด วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงาน บริษัท ลานนา เกษตรกรรม จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ลานนาเกษตรกรรม จำกัด จำนวน 191 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ลานนาเกษตรกรรม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.ดี.พี. ซีทบอร์ด จำกัด วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงาน บริษัท ซี.ดี.พี. ซีทบอร์ด จำกัด จำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบค่า (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามสมมติฐานแล้วพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนและความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$)

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เชลท (Chelte. 1983 ; อ้างถึงใน สามารต สุภรัตน์อักษรณ์. 2544 : 24-26) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อย ส่วนสถานภาพการสมรสพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่โสด

ลินคอล์น และคัลเลเบอร์ก (Lincoln & Kalleberg, 1990 ; อ้างถึงใน จิระชัย ยมเกิด, 2549 : 10) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน

แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James, 1991 ; 127-123 อ้างถึงใน จิกันญา แซ่ตั้ง, 2550 : 25) ทำการศึกษารายละเอียดประกอบของความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และวิศวกร 220 คน ศึกษาองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร
2. ความตึงเครียดทางบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งทางบทบาท และความคลุมเครือทางบทบาท
3. ลักษณะงานที่พัฒนาทางศักยภาพ ได้แก่ งานที่มีเนื้อหาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งานที่มีความหลากหลาย งานที่มีอิสระในการดำเนินการ งานที่มีโอกาสทราบผลย้อนกลับ และงานที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ความภูมิใจในองค์กรที่ทำอยู่
5. ความตึงเครียดในงาน วัดจากลักษณะงานที่เสี่ยงต่อสุขภาพ ชีวระดับงานที่มีผลกระทบต่อความผาสุกและสุขภาพของพนักงาน
6. การบริหารงาน วัดจากการให้พนักงานมีโอกาสร่วมตัดสินใจ การแบ่งสรรข้อมูลจากฝ่ายบริหารสู่พนักงาน และการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง ได้แก่ ลักษณะงานที่มีพัฒนาทางศักยภาพ ความภาคภูมิใจในองค์กร อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ความเครียดทางบทบาทและความเครียดในงาน สำหรับกลุ่มวิศวกรพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา แต่อายุงานและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วัตสัน ไวแอท เซอร์เวย์ (Watson Wyatt Survey, 2000 ; อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549 : 17) ได้ทำการสำรวจปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในสหรัฐอเมริกาพบว่า สองปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นศรัทธาและความไว้วางใจในหัวหน้างาน รองลงมาได้แก่โอกาสในการใช้ทักษะ

ความสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ความมั่นคงในงานและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ความสัมพันธ์ในงาน และการดำเนินธุรกิจขององค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศส่วนใหญ่จะศึกษาความผูกพันเกี่ยวกับบริษัท โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ซึ่งแตกต่างจากของผู้วิจัย เพราะผู้วิจัยศึกษาความผูกพันเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยทำการสำรวจ ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนใน ส่วนการศึกษาอนุบาล ส่วนการศึกษาประถมศึกษา และส่วนการศึกษามัธยมศึกษา ในโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 220 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ศึกษาใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ ขนาดตัวอย่างถูกกำหนดขึ้นที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ซึ่งคำนวณได้ดังนี้ (วิสุทธิมรรค อำนัณมณี. 2550 : 93)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ $n =$ จำนวนตัวอย่าง

$N =$ จำนวนประชากร

$e =$ ค่าความคลาดเคลื่อน

(ในการศึกษานี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$n = \frac{220}{1 + 220 (0.05)^2}$$

$=$ 141.93 คน

1.3 วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการ คัดเลือกกลุ่ม ตัวอย่าง ตามสัดส่วนของประชากร เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ลำดับ	หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ครูส่วนการศึกษาอนุบาล	49	32 (22.3%)
2	ครูส่วนการศึกษาประถมศึกษา	158	102 (71.8%)
3	ครูส่วนการศึกษามัธยมศึกษา	13	8 (5.9%)
	รวม	220	142 (100%)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามลักษณะเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยลักษณะทางการบริหารที่นำมาศึกษา จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพจากการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยประสิทธิภาพจากการทำงานที่นำมาศึกษา จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม ความผูกพันองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยความผูกพันองค์กรที่นำมาศึกษา จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความผูกพันองค์กร มีลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.2 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังนี้

2.2.1 ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

2.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ข้อความจะครอบคลุมถึงเนื้อหาด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องของเนื้อหา ภาษา ความเที่ยงตรง เพื่อให้สอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ตั้งไว้ แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
ระบุ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อแก้ไขเนื้อหา ภาษาและสำนวนที่ใช้ และความเหมาะสมก่อนนำไปใช้

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับ ครูของโรงเรียนไพศุทธิศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.2.7 นำแบบสอบถามที่หาค่าความเที่ยง (Reliability) แล้ว และถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่น สามารถนำมาใช้ในการวัดความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้ ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 การหาค่าความตรง (Content Validity) หาค่าความตรงของแบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของถ้อยคำภาษา เนื้อหา และโครงสร้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะศึกษา พร้อมทั้งหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.67-1.00 และนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2.3.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับครูของโรงเรียนไพฑูริคศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาและการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9592 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปยัง ผู้อำนวยการ โรงเรียนไพฑูริคศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนไพฑูริคศึกษา

3.2 เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการ โรงเรียนไพฑูริคศึกษาแล้ว จึงนำแบบสอบถามส่งถึงครูในโรงเรียนไพฑูริคศึกษา เพื่อตอบแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดด้วยตนเอง โดยระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 25-31 สิงหาคม 2554 รวมเวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์

3.3 การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของจำนวนคำตอบ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการทั้งสิ้น 142 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไป วิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะ ทางการบริหาร ของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพจากการทำงาน ของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 การเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสิทธิภาพจากการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยใช้ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ่

4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพัน เป็นคำถามปลายเปิด โดยวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่ข้อเสนอแนะของผู้ตอบ แบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

การแปลความหมายของคะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา ใช้เกณฑ์ดังนี้ (วิสุทธิมรรค อำนวยมณี. 2550)

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ปัจจัยนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ปัจจัยนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ปัจจัยนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ปัจจัยนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ปัจจัยนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ในระดับ
น้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน นำมาประมวลวิเคราะห์ผล สามารถสรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา นำเสนอตารางที่ 4.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา นำเสนอตารางที่ 4.2-4.6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา นำเสนอตารางที่ 4.7-4.10

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา นำเสนอตารางที่ 4.11

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย นำเสนอตารางที่ 4.12-4.22

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา นำเสนอตารางที่ 4.23

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียน ไพฑูริศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และ รายได้ โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ ผลปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 142 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	20	14.08
หญิง	122	85.92
อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	36	25.35
อายุ 31-40 ปี	47	33.10
อายุ 41-50 ปี	40	28.17
อายุ 51 ปีขึ้นไป	19	13.38
สถานภาพ		
โสด	63	44.37
สมรส	79	55.63
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	2.82
ปริญญาตรี	133	93.66
ปริญญาโท	5	3.52

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 142 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระยะเวลาในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	47	33.10
6-10 ปี	28	19.72
11-15 ปี	25	17.61
มากกว่า 15 ปี	42	29.58
หน่วยงานที่สังกัด		
ส่วนการศึกษานูบาล	32	22.54
ส่วนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา	102	71.83
ส่วนการศึกษามัธยมศึกษา	8	5.63
รายได้		
ไม่เกิน 10,000 บาท	28	19.72
10,001-20,000 บาท	102	71.83
มากกว่า 20,000 บาท	12	8.45

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน พบว่า ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน (ร้อยละ 85.92) เป็นเพศชาย จำนวน 20 คน (ร้อยละ 14.08)

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 33.10) รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 28.17) อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 25.35) และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน (ร้อยละ 13.38) ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 79 คน (ร้อยละ 55.63) และโสด จำนวน 63 คน (ร้อยละ 44.37) ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 93.66) รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.52) และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.82) ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 33.10) รองลงมาคือ ระยะเวลา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน (ร้อยละ 29.58) ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 19.72) และระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 28 คน (ร้อยละ 17.61)

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ส่วนการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 102 คน (ร้อยละ 71.83) รองลงมาคือ ส่วนการศึกษานูบาล จำนวน 32 คน (ร้อยละ 22.54) และส่วนการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 8 คน (ร้อยละ 5.63)

รายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท จำนวน 102 คน (ร้อยละ 71.83) รองลงมาคือ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 28 คน (ร้อยละ 19.72) และรายได้มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.45)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียน ไพฑูริศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลไว้ในตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. องค์การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมโดยสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่าน โดยไม่มีการควบคุม การแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา	3.51	0.85	มาก
2. กฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์การจำกัดการแสดงความคิดเห็นและความอิสระในการทำงานของท่าน	3.33	1.04	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความมีอิสระในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
3. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานได้ตามโอกาส	3.34	0.95	ปานกลาง
รวม	3.39	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 3 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่ององค์การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมโดยสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่าน โดยไม่มีการควบคุม การแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.51$) ส่วนที่เหลือมีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานได้ตามโอกาส ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาคือ กฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์การจำกัดการแสดงความคิดเห็นและความอิสระในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. งานในหน้าที่ของท่านมีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน	4.21	0.69	มากที่สุด
2. งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	4.06	0.73	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์	3.70	0.93	มาก
รวม	3.99	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 3 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องงานในหน้าที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้าน ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนที่เหลือมีความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องงานในหน้าที่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. งานในหน้าที่ของท่านมีขั้นตอน วิธีการ เป็นระบบชัดเจน	4.18	0.74	มาก
2. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.75	0.70	มาก
3. หากเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร	3.90	0.61	มาก
รวม	3.94	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 3 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องงานในหน้าที่มีขั้นตอน วิธีการ เป็นระบบชัดเจน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ หากเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร ($\bar{X} = 3.90$) และสามารถทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านผลป้อนกลับของงาน

ผลป้อนกลับของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการทำงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	3.75	0.86	มาก
2. การประเมินผลการทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและตรงกับความ เป็นจริง	3.37	0.96	ปานกลาง
3. ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.81	0.86	มาก
รวม	3.64	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อด้านผลป้อนกลับของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 3 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการทำงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.75$) และความคิดเห็นด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องการประเมินผลการทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและตรงกับความ เป็นจริง ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ ด้านงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. การทำงานในส่วนการศึกษาของท่าน ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.08	0.83	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	4.22	0.71	มากที่สุด
3. งานของท่านมีโอกาสติดต่อปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับส่วนการศึกษานอื่น หรือผู้อื่นในองค์กร	3.75	0.88	มาก
รวม	4.02	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อด้านงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ จำนวน 3 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นด้านงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนที่เหลือมีความคิดเห็นด้านงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการทำงานในส่วนการศึกษา ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ มีโอกาสติดต่อปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับส่วนการศึกษานอื่น หรือผู้อื่นในองค์กร ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลไว้ในตารางที่ 4.7 - 4.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. การปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	3.71	0.86	มาก
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.89	0.74	มาก
3. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	3.40	0.93	ปานกลาง
4. หากท่านถูกย้ายงานจากส่วนการศึกษาเดิมไปทำงานในส่วนการศึกษาใหม่ จะไม่มีผลกระทบกับแผนงานจากส่วนการศึกษาเดิมแต่อย่างใด	3.25	0.94	ปานกลาง
รวม	3.56	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นต่อประสบการณ์การทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ จำนวน 4 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาคือ การปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X} = 3.71$) ความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ หากถูกย้ายงานจากส่วนการศึกษาเดิมไปทำงานในส่วนการศึกษาใหม่ จะไม่มีผลกระทบกับแผนงานจากส่วนการศึกษาเดิมแต่อย่างใด ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม	3.26	0.96	ปานกลาง
2. ท่านได้รับประโยชน์จากการใช้สวัสดิการอย่างเต็มที่	3.32	0.95	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านสามารถคลี่คลายปัญหาในการทำงาน	3.54	0.80	มาก
รวม	3.37	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 3 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับมาก ในเรื่ององค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) ความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องได้รับประโยชน์จากการใช้สวัสดิการอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาคือ ได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรของท่านมีปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	3.55	0.79	มาก
2. องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม ดูงาน ศึกษาต่อ	3.61	0.99	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ	4.00	0.77	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
4. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน	3.77	0.79	มาก
รวม	3.73	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 4 ข้อ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับมาก ในเรื่องได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน ($\bar{X} = 3.77$) องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม ดูงาน ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.61$) และองค์กรของท่านมีปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์	3.73	0.93	มาก
2. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก	4.24	0.86	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน	4.17	0.74	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
4. ท่านได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.04	0.81	มาก
รวม	4.04	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 4 ข้อ พบว่า ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่ององค์กรมีชื่อเสียงทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.24$) ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมากในเรื่องมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.04$) และองค์กรมีนโยบายการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันองค์กรของครู
โรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ความผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปลผล
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงาน	3.85	0.81	มาก
2. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า	3.69	1.01	มาก
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร	4.04	0.82	มาก
4. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป	3.96	0.84	มาก
5. ท่านมักพูดกับเพื่อนร่วมงานและคนทั่วไปว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก	4.01	0.81	มาก
6. ท่านไม่คิดลาออก แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอในตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.62	1.07	มาก
7. ท่านจะไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานพิจารณาองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.75	0.86	มาก
8. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน	3.73	0.98	มาก
9. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขทันที	4.11	0.77	มาก
10. ท่านมีความรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.11	0.80	มาก
รวม	3.88	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จำนวน 10 ข้อ พบว่า ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งหมด ในเรื่องมีความรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขทันที ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ มีความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$) มักพูดกับเพื่อนร่วมงานและคนทั่วไปว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก ($\bar{X} = 4.01$) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป ($\bar{X} = 3.96$) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 3.85$) ไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานพิจารณาองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ($\bar{X} = 3.75$) องค์กรแห่งนี้สร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน ($\bar{X} = 3.73$) พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า ($\bar{X} = 3.69$) ไม่คิดลาออก แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอในตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา มีปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสบการณ์จากการทำงาน โดยตั้งเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ 4 ข้อ

สมมติฐานที่ 1 ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษามีระดับความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2 ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษาที่มีลักษณะทางการบริหารต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์จากการทำงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้

ลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร แสดงผลไว้ในตารางที่ 4.12-4.18

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา จำแนกตามเพศ

ความผูกพันองค์กร	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ชาย	20	3.86	.60	-.210	.834
	หญิง	122	3.89	.69		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบ (t-test) พบว่าความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา จำแนกตามอายุ

ความผูกพันองค์กร	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี	36	3.65	.74	3.915	.010*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	31-40 ปี	47	3.86	.70		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	41-50 ปี	40	3.94	.56		
	51 ปีขึ้นไป	19	4.28	.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ∞ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันองค์กร	สถานภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	โสด	63	3.73	.677	-2.551	.012*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	สมรส	79	4.01	.653		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ∞ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบแบบ (t-test) พบว่าความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาที่มีสถานภาพต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันองค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.10	.392	.536	.586
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ปริญญาตรี	133	3.87	.677		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ปริญญาโท	5	4.12	.879		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพันองค์กร	ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ไม่เกิน 5 ปี	47	3.61	.698	4.476	.005*
	6-10 ปี	28	3.96	.669		
	11-15 ปี	25	3.96	.539		
	มากกว่า 15 ปี	42	4.10	.651		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความผูกพันองค์กร	หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ส่วนการศึกษา	32	3.85	.624	2.268	.107
	อนุบาล					
	ส่วนการศึกษา	102	3.86	.698		
	ประถมศึกษา					
	ส่วนการศึกษา	8	4.38	.420		
	มัธยมศึกษา					

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามรายได้

ความผูกพันองค์กร	รายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับในคำนิยามและเป้าหมายขององค์กร	ไม่เกิน 10,000	28	3.62	.603	5.521	.005*
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	10,001-20,000	103	3.90	.681		
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	มากกว่า 20,000	11	4.38	.515		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ∞ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาจำแนกตามรายได้ โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่าความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาที่มีรายได้ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ Scheffe' ดังแสดงตามตารางที่ 4.19-4.20

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อหาความแตกต่างของอายุต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยวิธีของเชฟเฟ Scheffe'

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.65	3.86	3.94	4.28
ต่ำกว่า 30 ปี	3.65	-	-.21	-.29	-.63*
31-40 ปี	3.86	.21	-	-.07	-.42
41-50 ปี	3.94	.29	.07	-	-.34
51 ปีขึ้นไป	4.28	.63*	.42	.34	-

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่เพื่อหาความแตกต่างของระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา โดยวิธีของเชฟเฟ Scheffe'

ระยะเวลาในการทำงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.61	3.96	3.96	4.10
ไม่เกิน 5 ปี	3.61	-	-.35	-.35	-.49*
6-10 ปี	3.96	.35	-	.00	-.14
11-15 ปี	3.96	.35	.00	-	-.14
มากกว่า 15 ปี	4.10	.49*	.14	.14	-

* P < 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันองค์กรสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามลักษณะทางการบริหาร

ความผูกพันองค์กร	ลักษณะ ทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับ ในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ความมือสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีการติดต่อ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.88	0.68	1.829	.007*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ∞ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามลักษณะทางการบริหาร โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ∞ 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาที่มีลักษณะทางการบริหารต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามประสบการณ์จากการทำงาน

ความผูกพันองค์กร	ประสบการณ์ จากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับ ในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กร เป็นที่พึ่งพาได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่มีต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร	3.88	.68	4.859	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา จำแนกตามประสบการณ์จากการทำงาน โดยการทดสอบแบบ (F-test) พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05 จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาที่มีประสบการณ์จากการทำงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา

ครูโรงเรียนไพฑูริศึกษาได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันองค์กร โดยมีครูแสดงความคิดเห็น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.35 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญและแสดงจำนวนร้อยละ ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n = 36 คน)	ร้อยละ (100.00)
- การมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกัน	9	25.00
- ผลตอบแทนของงาน	1	2.78
- ให้ความสำคัญกับสิทธิ สวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และ สิ่งอำนวยความสะดวก	5	13.89
- การสื่อสาร ชี้แจงข่าวสาร กระจายงาน และรายละเอียดต่าง ๆ	4	11.11
- ให้โอกาสแสดงความสามารถ ไม่เลือกเฉพาะเจาะจง	1	2.78
- การตรวจตราและเข้มงวด ใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์	3	8.33
- รับฟังความคิดเห็น สนับสนุน ให้กำลังใจ ยุติธรรม มีกัลยาณมิตร	7	19.44
- ส่งเสริมการศึกษา อบรมสม่าเสมอและทั่วถึง	4	11.11
- การแบ่งพรรคแบ่งพวก	2	5.56

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพัน
องค์การของครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการมี
ปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกันมากที่สุด (25%) รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็น สนับสนุน
ให้กำลังใจ ยุติธรรม มีกัลยาณมิตร (19.44%) และให้ความสำคัญกับสิทธิ สวัสดิการ การพัฒนา
คุณภาพชีวิต และสิ่งอำนวยความสะดวก (13.89%) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยขอสรุปผลเป็น 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรจำแนกตามลักษณะบุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูของโรงเรียนไพทอคมศึกษา จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมดจำนวน 5 ตอน โดยตรวจสอบคุณภาพความเชื่อมั่นได้ .9592 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 25-31 สิงหาคม 2554 รวมเวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปยังโรงเรียนไพทอคมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามส่งถึงครูในโรงเรียนไพทอคมศึกษาจำนวน 142 ชุด ได้รับกลับคืนครบทั้ง 142 ชุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ่

1.3 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา

ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี หน่วยงานที่สังกัด ส่วนการศึกษาประถมศึกษา และรายได้อยู่ที่ 10,001-20,000 บาท

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1. ความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมโดยสามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่าน โดยไม่มีการควบคุม การแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาอยู่อันดับแรก และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานได้ตามโอกาส

2. ความหลากหลายของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานในหน้าที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านอยู่ อันดับแรก และงานในหน้าที่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ

3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานในหน้าที่มีขั้นตอน วิธีการ เป็นระบบชัดเจนอยู่อันดับแรก และหากเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร

4. ผลป้อนกลับของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอยู่อันดับแรก และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปปรับปรุง และตั้งเป้าหมายในการทำงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

5. งานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีอยู่อันดับแรก และการทำงานในส่วนการศึกษา ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ

1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอยู่อันดับแรก และการปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาในการทำงานอยู่อันดับแรก และได้รับประโยชน์จากการใช้สวัสดิการอย่างเต็มที่

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการอยู่อันดับแรก และองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน

4. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรมีชื่อเสียงทางการศึกษา จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอกอยู่อันดับแรก และมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน

1.3.4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา ในภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง กับ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขทันทีอยู่อันดับแรก และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

1.4 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบตามสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ครู โรงเรียนไพทอคมศึกษามีระดับความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ

การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไพทอคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งหมายความว่าความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้

1) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

6) ครูที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

7) ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษาที่มีลักษณะทางการบริหารต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์การต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา จำแนกตามลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ครูที่มีลักษณะทางการบริหารต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ครู โรงเรียน ใฝ่ทอคมศึกษาที่มีประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนใฝ่ทอคมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์จากการทำงานต่างกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนใฝ่ทอคมศึกษา

ผู้วิจัยสรุปผลความผูกพันองค์กรของการวิจัยดังนี้

1.5.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียน ใฝ่ทอคมศึกษา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนใฝ่ทอคมศึกษา มีครูแสดงความคิดเห็น จำนวน 36 คน จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างการจัดกิจกรรมระหว่างส่วนการศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ส่วนการศึกษา ผู้บริหาร ให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความรักใคร่ ประองคอง สามัคคีภายในองค์กร

2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนใฝ่ทอคมศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนใฝ่ทอคมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ในความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ พบว่า

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) อรุมา ศรีสว่าง (2544) พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) จิระชัย ยมเกิด (2549)

2. อายุ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) สุภมิตร บัวเสนาะ (2546) รัชดาพร รื่องเสียง (2549)

3. สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545)

4. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549)

5. ระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) รัชดาพร รื่องเสียง (2549)

6. หน่วยงานที่สังกัด ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

7. รายได้ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาที่มีรายได้ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) รัชดาพร รื่องเสียง (2549) อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549)

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา จำแนกตามลักษณะทางการบริหาร

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ในความแตกต่างของลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า

1. ความมีอิสระในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษาที่มีความมีอิสระในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตียร์และพอร์เตอร์ (1983) พิษญากุล ศิริปัญญา (2545) เบลูจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

2. ความหลากหลายของงาน ครูโรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษาที่มีความหลากหลายของงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตียร์และพอร์เตอร์ (1983) พิษญากุล ศิริปัญญา (2545) เบลูจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน ครูโรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษาที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สเตียร์และพอร์เตอร์ (1983) พิษญากุล ศิริปัญญา (2545) เบลูจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

4. ผลป้อนกลับของงาน ครูโรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษาที่มีผลป้อนกลับของงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษญากุล ศิริปัญญา (2545) เบลูจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

5. งานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ครูโรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษาที่มีงานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษญากุล ศิริปัญญา (2545) เบลูจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์จากการทำงาน

จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ในความแตกต่างของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนใฝ่ทออุดมศึกษาที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ สเตียร์และพอร์ทเตอร์ (1983) พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

2. ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา ที่มีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียน ไพทอคมศึกษาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์การแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับ ระดับความผูกพันองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

4. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ผลการศึกษาพบว่า ครู โรงเรียน ไพทอคมศึกษาที่มีทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับ ความผูกพันองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ พิษณุกุล ศิริปัญญา (2545) เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครูโรงเรียน ไพทอคมศึกษา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางการบริหาร และประสบการณ์จาก การทำงาน สามารถนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของครูไปพัฒนาเสริมสร้างระดับ ความผูกพันองค์การได้ดังนี้

3.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า

- อายุและระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน องค์การ โดยครูที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานน้อยจะมีความผูกพันองค์การต่ำกว่าครูที่มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานมาก ดังนั้น องค์การ ผู้บังคับบัญชา หรือครูอาวุโส ควรรับฟังความ คิดเห็น สนับสนุน ให้กำลังใจ มีความยุติธรรม มีกัลยาณมิตรกับครูที่มีอายุและระยะเวลาในการ ทำงานน้อย เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

- สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยครูที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันองค์กรต่ำกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส ดังนั้น องค์กรควรเสริมสร้างความผูกพันโดยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากครูอาวุโสและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความสามัคคี ความรู้สึกที่ดีในการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร

- รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยครูที่มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จะมีความผูกพันองค์กรต่ำกว่าครูที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท ดังนั้น องค์กรควรเสริมสร้างความผูกพันโดยการเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมสำหรับครูที่มีรายได้น้อย เช่น การให้เครื่องแบบสำหรับครูเข้าใหม่ การเตรียมเงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลสำหรับครูและครอบครัว เป็นต้น

3.1.2 ลักษณะทางการบริหาร จากผลการศึกษาพบว่า ครูของโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา มีความคิดเห็นต่อลักษณะทางการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรพิจารณากฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมหรือตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน เสริมสร้างความมีอิสระในการทำงานให้คล่องตัวยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสหรือช่องทางให้ครูได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ได้เสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ถ้าความคิดเห็นของครูเป็นความคิดเห็นที่ดีก็ควรสนับสนุนให้นำมาใช้ในการทำงาน หรือองค์กรอาจมอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบของครูให้กว้างขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงานและทำให้ครูรู้สึกว่าองค์กรให้ความไว้วางใจ เมื่อครูได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ครูมีความมั่นใจ กล้าคิด และกล้าตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น

3.1.3 ประสิทธิภาพจากการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ครูของโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความรู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึงพิงได้อยู่ในระดับปานกลาง ความน่าเชื่อถือและพึงพิงได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้ครูมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึงพิงของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น องค์กรควรให้ความยุติธรรมแก่ครูทุกคน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร และพยายามให้สิ่งจูงใจที่สนองความต้องการ ความคาดหวัง หรือความช่วยเหลือ ให้ครูได้รับประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่ดีต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรขององค์กรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สถานบันการศึกษา และอาจปรับเปลี่ยนตัวแปรปัจจัยลักษณะทางการบริหาร ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้น ๆ

3.2.2 ควรมีการศึกษาข้อมูลโดยใช้วิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช (2540) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กุลบัณฑิต บัวเทศ (2552) “วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันกับองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอฟ.แอนด์.เอ็น. แครี่ส์ (ประเทศไทย) จำกัด” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- จักรกริ อินธิเสน (2548) “ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิกัญญา แซ่ตั้ง (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจียรไนเพชรกรณีศึกษา บริษัท อี.เอฟ.ดี (ไทยแลนด์) จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิระชัย ยมเกิด (2549) “ความผูกพันของพนักงาน บริษัท ลานนาเกษตรกรรม จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรมเกษตร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จุลพงศ์ ศิริไพโรจน์ (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัฐพล จันทิงค์ (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในจังหวัดพะเยา” การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ธีรสวัสดิ์ มานะกิจ (2543) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์และวัตถุก่อสร้าง จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขา รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- นาฎยา อ่วมฝั่ง (2544) “ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
พยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชิงรสายประชานุเคราะห์”
การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิธิวดี ไต้วัลย์ (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
กลุ่มแผนงานเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทย
พาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมาทรสาคร”
การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พิชากุล ศิริปัญญา (2545) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา
พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ”
การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รัชดาพร รื่องเสียง (2549) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันยาง
อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(การจัดการอุตสาหกรรมเกษตร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วัชรพร โรจนวิภาต (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงานโรงแรมปาร์คนายเลิศ แรฟเฟิลส์
อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพฯ” สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยนเรศวร
- วิสุทธิมรรค อำนัภมณี (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร
โรงเรียนโสตถุมศึกษา” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546) “ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ใน
การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชิว-เนชั่นแนล
จำกัด” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สามารถ สุภรัตน์อักษรณ์ (2544) “ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- สุทธิลักษณ์ คำทอง (2549) “ปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียน
วชิรวิทย์ จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน”
วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารองค์การและการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.ดี.พี.
ซีทบอร์ด จำกัด” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Arcaro, J.S. (1995). *Quality in education: An implication handbook*. Florida: St. Lucie Press.
- Brewer, A.M. (1996). “Developing Commitment between manager and Employees.” *Journal of
Managerial Psychology*. 11 : 24-33.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment : The Social of managerial work
organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and
Organizational Performance*. 2nd ed. Boston: Alln and Bacaon.
- Kahn, W.A., (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at
work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. Retrieved August 1, 2008,
from [http://www.faqs.org/.../Psychological-conditions-of-personal-engagement-and-
disengagement-at-work.html](http://www.faqs.org/.../Psychological-conditions-of-personal-engagement-and-disengagement-at-work.html).
- Muchinsky, P.M. (1996). *Psychology applied to work*. (5th ed.) New York: Books Cole Publishing
Company.
- Newstrom, J.W. and K. Davis. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*.
New York: McGraw-Hill
- Newstrom, J.W. and K. Davis. (1989). *Organizational Behavior*. 8th ed. New York : McGraw-
Hill.
- Porter, L.W. and R.M. Streers. “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover
Among Psychiatric Technicians.” *Journal of Applied Psychology*. 59 (October
1974): 603-609, 1974.

Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 2 : 22.

Steers, R.M., Porter, L. (1991). *Motivation and work behaviors*. 5th edition. New York : McGraw Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษา ค้นคว้าอิสระ ในหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครู โรงเรียนไผทอุดมศึกษา ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อ ตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นผลงานทางวิชาการ และจะใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดทั้งสิ้น

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา
- ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไผทอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุต่ำกว่า 30 ปี

อายุ 31-40 ปี

อายุ 41-50 ปี

อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

5. ระยะเวลาในการทำงาน

ไม่เกิน 5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

มากกว่า 15 ปี

6. หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนการศึกษานูบาล

ส่วนการศึกษาระถมศึกษา

ส่วนการศึกษามัธยมศึกษา

7. รายได้

ไม่เกิน 10,000 บาท

10,001-20,000 บาท

มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหารของครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามเหล่านี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่มีข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางการบริหาร ของครู โรงเรียนไพฑูริคศึกษา โดยมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ระดับ ดังนี้

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

ลักษณะทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมโดยสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่าน โดยไม่มีการควบคุม การแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา					
2. ถูกระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรจำกัดการแสดงความคิดเห็น และความอิสระในการทำงานของท่าน					
3. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานได้ตามโอกาส					
ความหลากหลายของงาน					
4. งานในหน้าที่ของท่านมีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้าน					
5. งานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยทันต่อเหตุการณ์					

ลักษณะทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
7. งานในหน้าที่ของท่านมีขั้นตอน วิธีการ เป็นระบบชัดเจน					
8. ท่านสามารถทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
9. หากเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ไขอย่างไร					
ผลป้อนกลับของงาน					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปปรับปรุงและตั้งเป้าหมายในการทำงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น					
11. การประเมินผลการทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรมและตรงกับความเป็นจริง					
12. ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					
งานที่มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
13. การทำงานในส่วนการศึกษาของท่าน ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
14. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
15. งานของท่านมีโอกาสติดต่อปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับส่วนการศึกษาอื่น หรือผู้อื่นในองค์กร					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของครูโรงเรียนไพฑูริศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเหล่านี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่มีข้อมูลเกี่ยวกับ ประสบการณ์จากการทำงาน ของครู โรงเรียนไพฑูริศึกษา โดยมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ระดับดังนี้

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

ประสบการณ์จากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. การปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อท่าน ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า					
2. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
3. ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค					
4. หากท่านถูกย้ายงานจากส่วนการศึกษาเดิมไปทำงานในส่วนการศึกษาใหม่ จะไม่มีผลกระทบกับแผนงานจากส่วนการศึกษาเดิมแต่อย่างใด					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้					
5. ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม					
6. ท่านได้รับประโยชน์จากการใช้สวัสดิการอย่างเต็มที่					
7. องค์กรของท่านสามารถคลี่คลายปัญหาในการทำงาน					
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตอบสนองจากองค์กร					
8. องค์กรของท่านมีปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ					
9. องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น อบรม ดูงาน ศึกษาต่อ					

ประสพการณ์จากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการ					
11. องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ให้ความสนใจเมื่อท่าน ปฏิบัติงานได้สำเร็จ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของงาน					
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
12. องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงานบุคคลเป็นไป อย่างมีระบบและหลักเกณฑ์					
13. องค์กรของท่านมีชื่อเสียงทางด้านการศึกษา จนเป็นที่ ยอมรับจากบุคคลภายนอก					
14. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน					
15. ท่านได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ					



ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเหล่านี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริคศึกษา โดยมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ระดับดังนี้

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

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงาน					
2. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรเสมอ แม้ว่าคำตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า					
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร					
4. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป					
5. ท่านมักพูดกับเพื่อนร่วมงานและคนทั่วไปว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก					
6. ท่านไม่คิดลาออก แม้ว่าองค์กรอื่นจะยื่นข้อเสนอในตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
7. ท่านจะไม่ลังเลที่จะแนะนำให้เพื่อนที่กำลังมองหางานพิจารณาองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
8. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุดทุกวัน					

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรในทางเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขทันที					
10. ท่านมีความรู้สึกว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ถูกต้อง					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา

คำชี้แจง โปรดแสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันองค์กรของครูต่อไป

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางสาวเบญจมาศ ไตรสุธา)
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ผู้วิจัย

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเบญจมาศ ไตรสุธา
วัน เดือน ปีเกิด	13 มกราคม 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาการตลาด) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนไพฑูริคดีศึกษา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	บุคลากรฝ่ายสนับสนุนการศึกษา

