

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์



นางสาวปิยนัญญ์ บุรณวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

Organizational Commitment of Personnel at Debsirin School

Miss Piyanat Booranawat



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

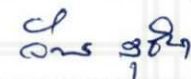
2015


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์
ชื่อและนามสกุล นางสาวปิยฉัญญ์ บุรณวัฒน์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์จรรยาภรณ์ สุธัมมสภา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์

ผู้ศึกษา นางสาวปิยฉัตร บุณวัฒน์ รหัสนักศึกษา 2553001013 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ (2) ศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ และ(3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำนวน 120 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยด้านองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการ และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และ(3) บุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา อันดับขั้นตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านองค์การ โรงเรียนเทพศิรินทร์

Independent Study title: Organizational Commitment of Personnel at Debsirin School
Author: Miss Piyanat Booranawat; **ID:** 2553001013; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Sritana Boonyasait, Associate Professor;
Academic year: 2015

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of organizational commitment of personnel at Debsirin School; (2) to study organizational factors related to organizational commitment of personnel at Debsirin School; and (3) to compare the organizational commitment of personnel at Debsirin School classified by personal factors.

This study was a survey research. The population was 120 personnel at Debsirin School. The sample consisted of 93 personnel were calculated by Taro Yamane formula which selected by simple method. A questionnaire was used for data collection. The data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation, t-Test, one-way ANOVA, and least significant difference.

The results showed that (1) personnel at Debsirin School had the highest level of organizational commitment overall and each aspect; (2) The factors of growth opportunity, leadership, environment, management and job responsibilities related to organizational commitment respectively; and (3) personnel at Debsirin School with different age had different organizational commitment at the statistically significant 0.05 level whereas the personnel with different marital status, educational level, work position, income and working experience had no difference in organizational commitment.



Keywords: Organizational commitment, Organizational Factors, Debsirin School

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างใกล้ชิด จนสำเร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ จีราภรณ์ สุทธิมมสภา กรรมการสอบ ซึ่งได้ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวคิด ตลอดจนให้คำปรึกษาที่ดีตลอดมา

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อาจารย์ดวงกมล เหมะรัต อาจารย์สุชาติ ธาราวาสน์ และอาจารย์ ดร.นพมาศ พวงสุวรรณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ นายอนันต์ ทรัพย์วารี ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ อาจารย์ยุพา เผ่าสุขถาวร และบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

ปิยณัฐ บุรณวัฒน์

พฤษภาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
ข้อมูลโรงเรียนเทพศิรินทร์.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	26
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	28
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การ.....	37
ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะ ส่วนบุคคล.....	38
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์การ.....	41
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	43
สรุปผลการศึกษา.....	43
อภิปรายผล.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม.....	52
ภาคผนวก.....	56
ก แบบสอบถาม.....	57
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	64
ประวัติผู้ศึกษา.....	66



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและคำร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	26
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม.....	28
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตาม ด้านความคิดสติปัญญา.....	29
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตาม ด้านอารมณ์ความรู้สึก.....	30
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามด้านสังคม.....	31
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ.....	32
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตาม ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ.....	33
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามด้านการจัดการ.....	33
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตาม ด้านสิ่งแวดล้อม.....	34
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตาม ด้านโอกาสความก้าวหน้า.....	35
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามด้านภาวะผู้นำ.....	36
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของปัจจัยด้านองค์การที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์.....	37
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามเพศ.....	38
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อันดับขั้นตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	38
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี LSD.....	40
ตารางที่ 4.16 จำนวนและคำร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการ พัฒนาความผูกพันต่อองค์กร.....	41

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Josh Bersin.....	11
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเทพศิรินทร์.....	14



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งควรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมอยู่เสมอที่จะให้ปฏิบัติงานได้และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพราะสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นวิทยาการเทคโนโลยีหรือสิ่งแวดล้อมก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ ตามมา ดังนั้นองค์การและผู้บริหารขององค์การจะประสบความสำเร็จได้ควรพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในองค์การ และเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์การมีความเจริญรุ่งเรือง และสามารถเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ซึ่งความสำเร็จขององค์การจะเกิดได้จากการที่บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทুম่ทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการประสบความสำเร็จกับ้องค์การ โดยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดสิ่งต่างๆ ดังกล่าวนั้นก็คือ การที่บุคลากรมีความผูกพันกับ้องค์การ

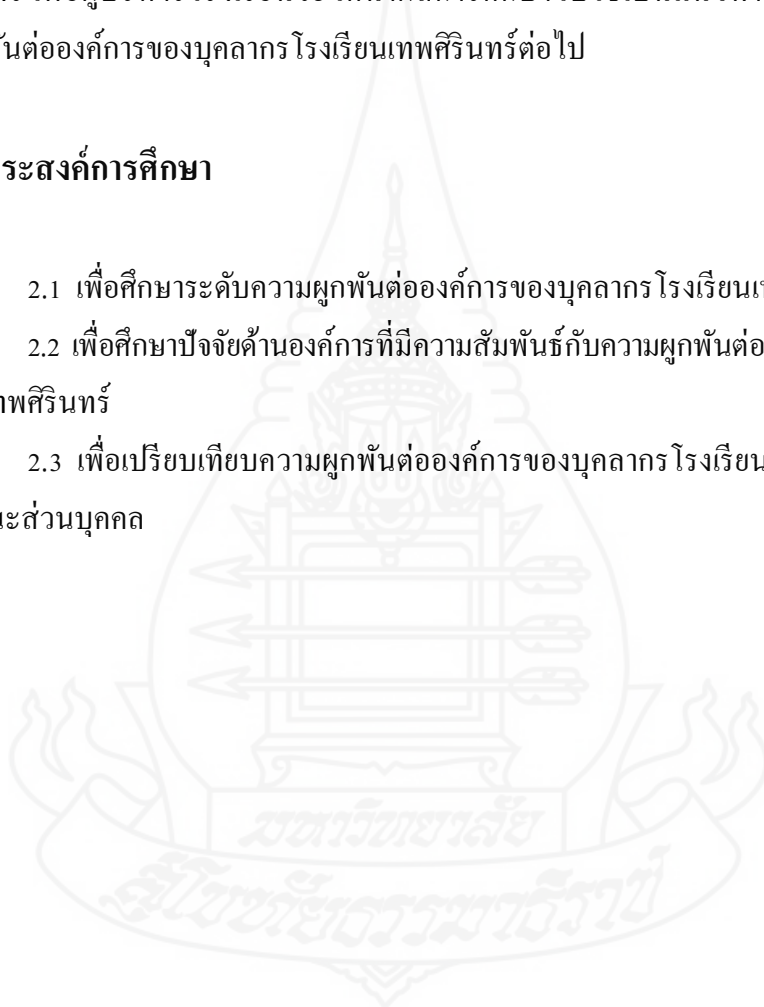
ความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากร เป็นทัศนคติของบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ การเรียนรู้ของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ้องค์การ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อ้องค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อ้องค์การสูงมักมีพฤติกรรมในการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ขาด ไม่ลางาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของ้องค์การ (ชูชัย สมितिไกร, 2554)

โรงเรียนเทพศิรินทร์เป็นโรงเรียนรัฐบาลขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชดำริให้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2428 ปัจจุบันมีอายุ 130 ปี เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนเก่าจำนวนมากที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การที่โรงเรียนประสบความสำเร็จจนมีชื่อเสียงมายาวนาน แสดงว่า โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความรักความผูกพันต่อโรงเรียน แต่เนื่องจากปัจจุบันระบบราชการ มีการลดอัตรากำลังของข้าราชการลง ทำให้โรงเรียนเทพศิรินทร์ มีปัญหาขาดแคลนครู เพราะครูเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดและเกษียณอายุราชการปกติจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องจัดหางบประมาณ เพื่อจ้างอัตราจ้างมาเพิ่ม

ให้เพียงพอ ซึ่งโรงเรียนเทพศิรินทร์ มีนักเรียนประมาณ 3,000 คน มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ 75 คน และโรงเรียนจ้างเพิ่มเป็นอัตราจ้าง 45 คน บุคลากรมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานระหว่างภาคการศึกษา มีบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ เกิดปัญหาทั้งด้านคุณภาพและปริมาณของบุคลากร เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป จึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ ว่าอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ เพื่อผู้บริหารโรงเรียนจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ต่อไป

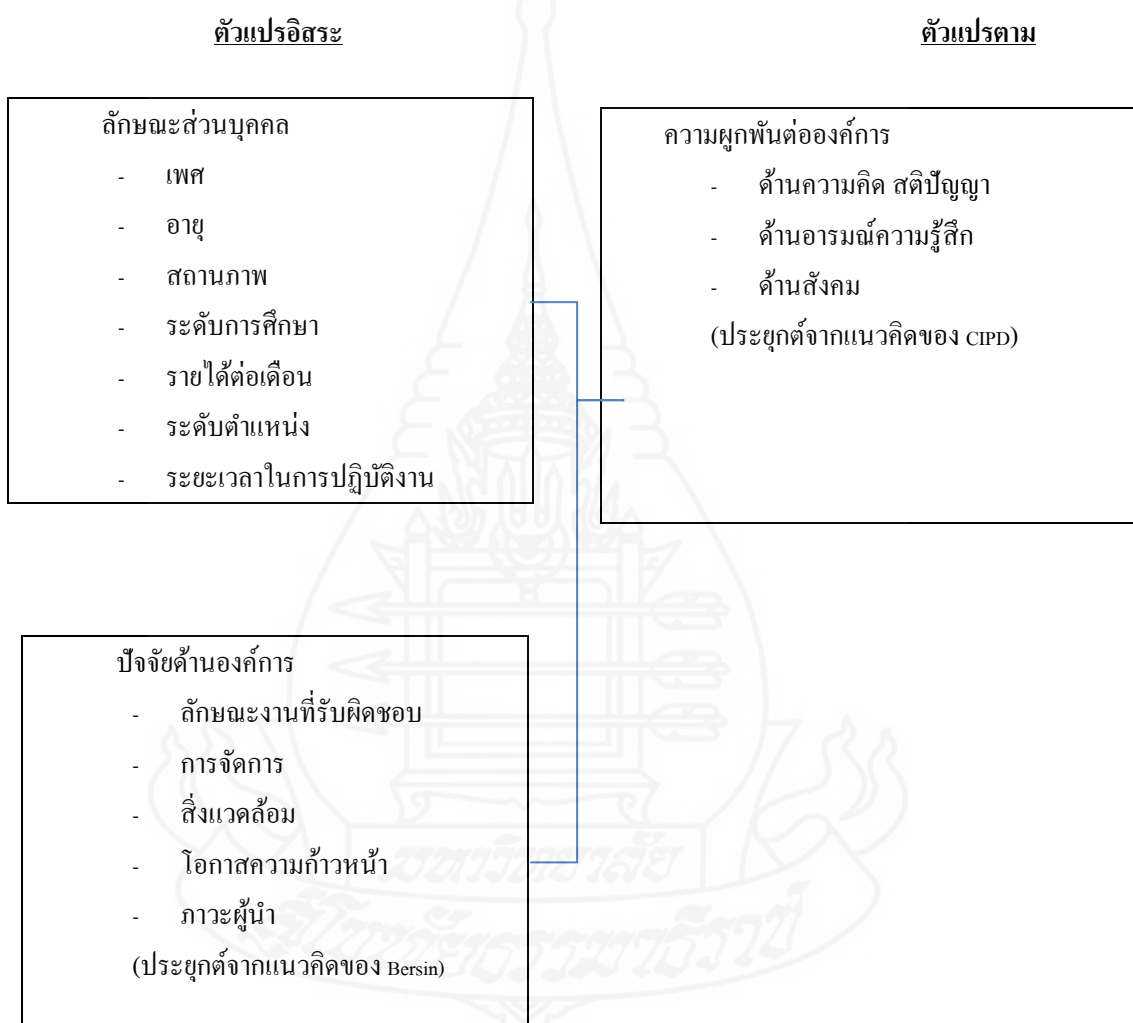
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล



3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษา ได้ศึกษากรอบแนวคิดต่างๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร จึงได้นำแนวคิดของ CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development) และ Bersin (2015) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์

4.2 บุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ จำนวน 120 คน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973, อ้างถึงใน พรรณี ลิกิจวัฒน์ 2558) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ โดยใช้แนวคิดของ CIPD (2010) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความคิดสติปัญญา ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันด้านสังคม และศึกษาปัจจัยด้านองค์การ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Bersin (2015) ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดการ สิ่งแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้า ภาวะผู้นำ

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2558 – เมษายน 2559

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระในการศึกษาคั้งนี้คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดการ สิ่งแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้า ภาวะผู้นำ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก ด้านสังคม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมทางบวกของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจ จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย ด้านความคิดสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านสังคม

6.2 ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดการ สิ่งแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้า และภาวะผู้นำ

6.3 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการครูและครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์

7.2 องค์กรต่างๆ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร

7.3 ผู้สนใจทำวิจัยได้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ผู้ศึกษา ได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลโรงเรียนเทพศิรินทร์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ให้คำจำกัดความใกล้เคียงกัน โดยมีความหมายที่น่าสนใจดังนี้

มารวย ส่งทานินทร์ (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคล มีพลังงานและจิตสำนึกในการมุ่งเน้นสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้ง แสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ว่า มีความริเริ่ม ส่วนบุคคล มีการปรับตัว มีความพยายาม และมีความแน่วแน่ เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ของ องค์กร

อำนาจ วัฒนจินดา (2556, น.2) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เพื่อ ประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร

ประคัลภ์ ปัทมพัลลังกูร (2555) ให้ความหมายว่า การที่พนักงานคิดดี ทำดี และ ยินยอมที่จะทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

Sheridan (2015) ให้คำจำกัดความว่า การที่บุคคลใช้สติปัญญา ความสามารถในการ ทำงาน เพื่อให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีและเต็มใจพยายามอย่าง ที่สุดในการทำงานเพื่อองค์กร

Gutzman and others (2015) อธิบายว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน และมีพฤติกรรมในการทำงาน ด้วยความพยายามเต็มความสามารถ

Kruse (2012) ได้นิยามว่า การที่บุคคลมีพันธสัญญาทางอารมณ์กับองค์กร พยายามทำงานด้วยความสุขุมรอบคอบ ปกป้องดูแลผลประโยชน์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2010) อธิบายความหมายว่า การที่บุคคลมีความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมทางบวกในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเต็มกำลังสติปัญญาความสามารถ และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อความสำเร็จขององค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมทางบวกของบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จขององค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน มีนักวิชาการได้แสดงความเห็น ดังนี้

จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์ (2558, น 122) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

1) สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง

2) เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างมีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรของตน

3) เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กร

5) เป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์กร

นงลักษณ์ ไชยสิน (2553) กล่าวว่า องค์กรสามารถลดอัตราการขาดงาน โดยได้รับผลตอบแทนจากลูกค้าที่ดีขึ้น พนักงานมีสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้เกิดผลเสียแก่องค์กร เช่น อัตราการเข้าออกของบุคลากรจะสูง องค์กรเสียเงินในการฝึกอบรมจำนวนมาก ผลการปฏิบัติงานลดน้อยลง และขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรจะลดลง

Larson (2015) ให้ความสำคัญด้วยเหตุผล 7 ประการ ได้แก่

- 1) ผลผลิตขององค์กรจะเพิ่มขึ้น
- 2) บุคลากรจะลาออกน้อยลง
- 3) บุคลากรจะมีพฤติกรรมทางบวก
- 4) บุคลากรจะมีความพอใจในองค์กร
- 5) บุคลากรจะมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน
- 6) บุคลากรจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Bersin (2014) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันว่า ทำให้บุคลากรรักในการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม รักษาลูกค้า สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ปรับปรุงธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความโปร่งใสในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่จะทำให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจาก เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความรู้สึกและพฤติกรรมทางบวก ในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Kotter (2015) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ทักษะที่ดีต่อการทำงาน พยายามทำงานด้วยความสนใจเอาใจใส่เพื่อ ประสิทธิภาพขององค์กร

2) มีแรงบันดาลใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3) มีพฤติกรรมทางบวก ช่วยเหลือ เพื่อผลประโยชน์แก่องค์กร

CIPD (2010) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความผูกพันทางด้านความคิดสติปัญญา (intellectual engagement) มีความคิดอย่างแรงกล้าเกี่ยวกับงานและวิธีการทำงานที่จะทำให้องค์กรดีขึ้น

2) ความผูกพันทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (affective engagement) มีความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับการทำงาน

3) ความผูกพันทางด้านสังคม (social engagement) ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความคิดสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านสังคม

1.4 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการแต่ละท่าน ได้มีการสร้างแบบวัดที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่

จิระประภา อัครบวร (2556) ได้สร้างเครื่องมือ Emo-meter เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยองค์การระดับตัวบุคคล เพื่อสะท้อนความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรในองค์การ อันส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ จนอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ได้สร้างเครื่องมือโดยใช้คำถาม เพื่อสะท้อนความอยู่ดีมีสุข (well-being) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (belonging) และความทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้้องค์การ (doing the best)

CIPD (2010) ได้วัดความผูกพันต่อองค์กร โดยสอบถาม 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความคิดสติปัญญา (Intellectual or cognitive engagement) ความผูกพันด้านอารมณ์ความรู้สึก (Emotional or affective engagement) และความผูกพันด้านสังคม (Social engagement)

Deloitte (2015) บริษัทที่ปรึกษาธุรกิจชั้นนำของโลก ได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Josh Bersin มีคำถามตามโมเดลความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ ลักษณะงาน การจัดการ สิ่งแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้า ภาวะผู้นำ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวัดความผูกพันต่อองค์กร มีการสร้างแบบวัดความผูกพัน ตามวัตถุประสงค์ของการวัด

1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นงลักษณ์ ไชยเสน (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) การสื่อสารในองค์การ
- 2) ภาวะผู้นำในองค์การ
- 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร
- 4) การได้รับคำยกย่องชมเชย
- 5) ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ
- 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

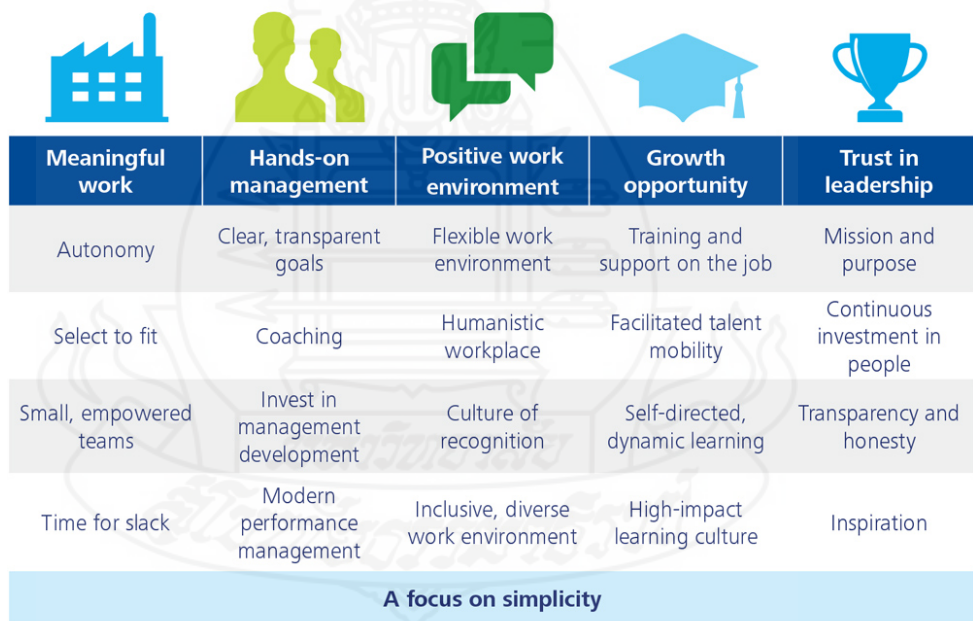
Tony Schwarty (อ้างถึงใน พสุ เดชะรินทร์, 2554) กล่าวถึง ปัจจัย 12 ข้อ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 1) การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ซึ่งดูเหมือนว่าจะเป็นเรื่องพื้นฐานมาก แต่ก็ยังมีองค์กรอีกมากที่ไม่สามารถทำได้ คำว่าเหมาะสมนั้นคงไม่ได้มีตัวเลขกำหนดว่าเป็นตัวเลขใดตัวเลขหนึ่ง แต่น่าจะพอเพียงและเหมาะสมต่อค่าครองชีพมากกว่า
- 2) การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งปันกำไร การมี stock option หรือ การมีตัวชี้วัดที่เชื่อมกับผลประกอบการของบริษัท
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งสิ่งแวดล้อม ปลอดภัย และน่าทำงาน รวมทั้งการมีบริเวณสถานที่ทำงานที่มีทั้งความเป็นส่วนตัว มีสถานที่ให้สามารถทำงานร่วมกัน และสถานที่ให้พักผ่อน
- 4) การมีอาหารที่มีคุณภาพดี ดีต่อสุขภาพ และในราคาที่ไม่แพงให้กับพนักงาน
- 5) มีสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อน หรือเติมพลังงานในระหว่างวัน ผู้บริหารอาจจะมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพักเป็นระยะๆ หรือ แม้กระทั่งการสนับสนุนให้มีการนอนหลับตอนบ่าย ซึ่งผลวิจัยพบว่าทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น
- 6) มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ที่เหมาะสม รวมทั้งการจูงใจให้พนักงานได้ใช้อุปกรณ์และเครื่องมือเหล่านั้นในการออกกำลังกายแม้กระทั่งระหว่างเวลาทำงาน
- 7) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน จากนั้นปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะผู้ใหญ่คนหนึ่งที่ให้อิสระในการเลือกเวลา สถานที่ และวิธีการในการทำงานนั้นให้สำเร็จ
- 8) มีระบบประเมินผลสองทิศทาง ที่ทำให้พนักงานได้รับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของตนเอง อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์กรด้วย ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนทุกระดับด้วยดี เอาใจใส่ต่อพนักงานทุกระดับ และชื่นชมต่อความสำเร็จหรือประโยชน์ที่พนักงานเหล่านั้นทำให้กับองค์กร
- 9) มีเวลาว่างให้พนักงานได้สามารถคิดในโครงการต่างๆ ที่สำคัญ และเป็นโครงการที่สร้างสรรค์ โดยไม่รบกวนเวลาของงานประจำ รวมทั้งการกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้เวลาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์
- 10) สร้างโอกาสและแรงจูงใจต่อพนักงานในการได้พัฒนาความรู้ และทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการเติบโตในสายงาน
- 11) องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์อื่นนอกเหนือจากกำไร ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่ก่อให้เกิดคุณค่า หรือประโยชน์ให้กับสังคมหรือโลก เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกถึงคุณค่าของงานที่ทำ

12) รู้สึกดีว่างานที่ทำนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ นอกเหนือจากนำไปสู่กำไร
 Bersin (2015) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 5 ข้อใหญ่ 20 ข้อย่อย
 ดังภาพที่ 2.1 ได้แก่

- 1) ลักษณะของงาน – มีอิสระ มีความเหมาะสม มีอำนาจ และมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม
- 2) การจัดการ – โปร่งใส ชัดเจน มีการสอนงาน ลงทุนพัฒนาองค์กร และทันสมัย
- 3) สิ่งแวดล้อม – ยืดหยุ่น มีศิลปะ มีวัฒนธรรม และมีความหลากหลาย
- 4) โอกาสความก้าวหน้า – ฝึกอบรม ส่งเสริมความสามารถ ให้โอกาสเรียนรู้ และสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
- 5) ภาวะผู้นำ – มีพันธกิจและวัตถุประสงค์ชัดเจน ลงทุนต่อเนื่องในบุคลากร เชื่อสัตย์ โปร่งใส และมีแรงบันดาลใจ

Figure 1. The simply irresistible organization®
 What we have learned: Five elements drive engagement



Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

ภาพที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ Josh Bersin

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีหลายปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ การจัดการ สิ่งแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้า และภาวะผู้นำ

2. ข้อมูลโรงเรียนเทพศิรินทร์

2.1 ความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนเทพศิรินทร์เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีพื้นที่ประมาณ 8 ไร่ 3 งาน เป็นโรงเรียนชายล้วน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 มีครู 120 คน เป็นข้าราชการ 75 คน เป็นอัตราจ้าง 45 คน มีนักเรียน 3,000 คน

โรงเรียนเทพศิรินทร์ ตั้งอยู่เลขที่ 1466 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดให้สร้างขึ้น และสถาปนาในวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ.2428 เพื่ออุทิศถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระราชชนนี คือ สมเด็จพระเทพศิรินทราบรมราชินี จึงได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจาก พระบรมวงศานุวงศ์ในการสร้างตึกเรียน เช่น ตึกเขวามาลัยอุทิศ ตึกแม่นันถุมิตร เป็นต้น

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน คือ เป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล พัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ มีคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นสุภาพบุรุษ มีทักษะในการดำรงชีวิต มีจิตสำนึกในความเป็นไทยและศักยภาพเป็นพลโลก มีเอกลักษณ์เน้นการปลูกฝังให้นักเรียนมีความสามัคคี ภาควงมีใจในโรงเรียน เคารพคุณครู รุ่นพี่ คอยดูแลรุ่นน้องและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณและสถาบัน

คติพจน์ของโรงเรียน ได้แก่ “ไม่ควรเป็นคนรกโลก” ซึ่งเป็นคติพจน์ที่ทั้งครูและนักเรียนใช้เตือนตนให้ตระหนักในภาระหน้าที่ของตน ให้ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

โรงเรียนในเครือข่ายเทพศิรินทร์ มี 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสามปทุมธานี โรงเรียนเทพศิรินทร์นนทบุรี โรงเรียนเทพศิรินทร์พู่แค สระบุรี โรงเรียนเทพศิรินทร์ลาดหญ้า โรงเรียนเทพศิรินทร์ขอนแก่น โรงเรียนเทพศิรินทร์เชียงใหม่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ ๕ โครงการหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์ และโรงเรียนเทพศิรินทร์สมุทรปราการ

2.2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์

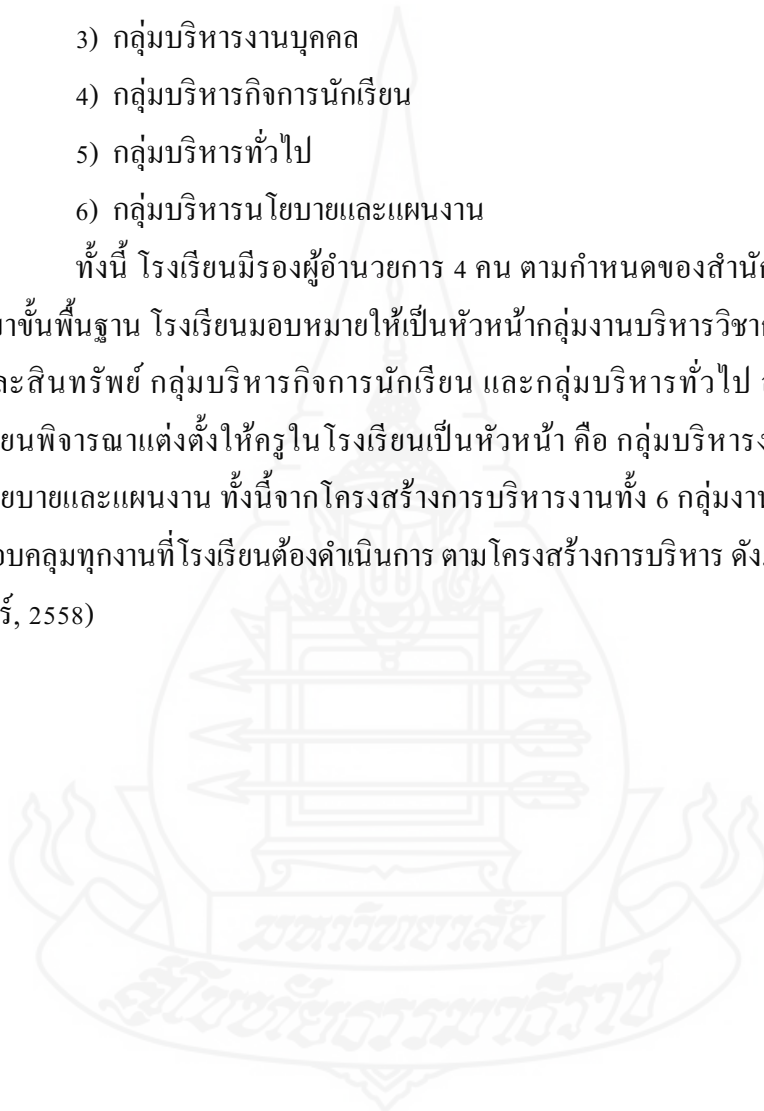
โรงเรียนเทพศิรินทร์จัดโครงสร้างการบริหาร โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนทำหน้าที่บริหารโรงเรียน มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เป็นผู้ให้คำแนะนำและให้ความเห็นชอบการบริหารต่างๆ นอกจากนั้น โรงเรียนยังมี สมาคมนักเรียนเก่าเทพศิรินทร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ คณะกรรมการเครือข่าย

ผู้ปกครองโรงเรียนเทพศิรินทร์ และคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเทพศิรินทร์ ให้คำแนะนำสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาโรงเรียน

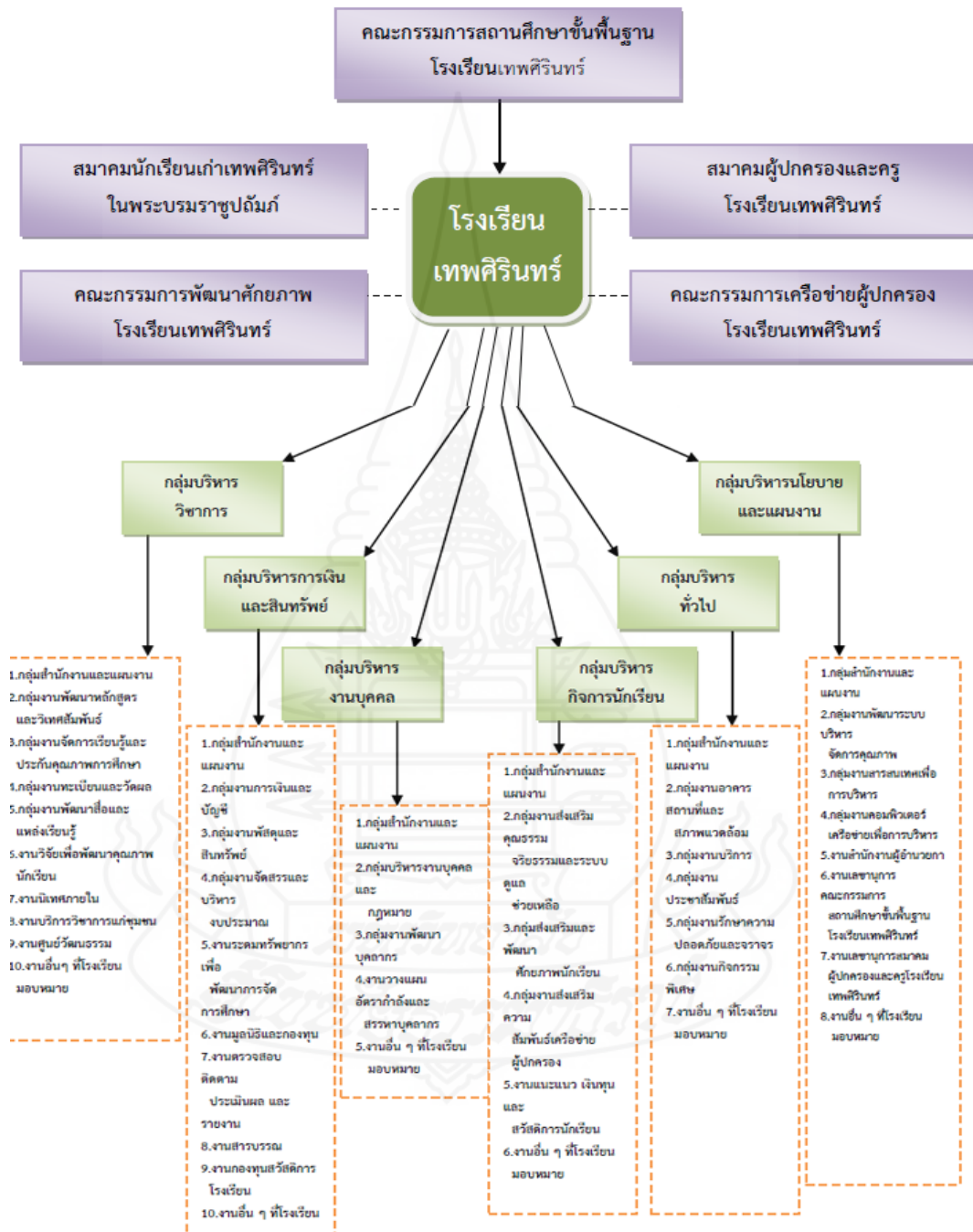
โครงสร้างการบริหารในโรงเรียนเทพศิรินทร์ ได้แบ่งเป็น 6 กลุ่มงาน ได้แก่

- 1) กลุ่มบริหารวิชาการ
- 2) กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
- 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 4) กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน
- 5) กลุ่มบริหารทั่วไป
- 6) กลุ่มบริหารนโยบายและแผนงาน

ทั้งนี้ โรงเรียนมีรองผู้อำนวยการ 4 คน ตามกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมอบหมายให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานบริหารวิชาการ กลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน และกลุ่มบริหารทั่วไป ส่วนอีก 2 กลุ่มงานทางโรงเรียนพิจารณาแต่งตั้งให้ครูในโรงเรียนเป็นหัวหน้า คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารนโยบายและแผนงาน ทั้งนี้จากโครงสร้างการบริหารงานทั้ง 6 กลุ่มงาน มีการแบ่งงานย่อยเพื่อให้ครอบคลุมทุกงานที่โรงเรียนต้องดำเนินการ ตามโครงสร้างการบริหาร ดังภาพที่ 2.2 (โรงเรียนเทพศิรินทร์, 2558)



โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์

2.3 โครงการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์

โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทพศิรินทร์ ได้แก่

2.3.1 โครงการพัฒนาบุคลากร มีกิจกรรมอบรมสัมมนาครูใหม่ เรื่อง วัฒนธรรมเทพศิรินทร์ กิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เช่น เชิญแพทย์จากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มาตรวจสุขภาพครู จัดทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่างๆ จัดงานวันครู จัดประกวดผลงานของครู จัดนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

2.3.2 โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมองค์กรและอัตลักษณ์ที่ดีงาม มีกิจกรรมงานรำลึกถึงแม่รำแพน วันที่ 9 กันยายน ของทุกปี ซึ่งเป็นวันสิ้นพระชนม์ของสมเด็จพระเทพศิรินทราบรมราชินี กิจกรรมจัดทำวารสารวัฒนธรรม กิจกรรมค่ายผู้นำ กิจกรรมรำแพนเกมส์ เป็นต้น

2.3.3 โครงการสายสัมพันธ์บ้าน โรงเรียน และชุมชน มีกิจกรรมร่วมกับสมาคมนักเรียนเก่าเทพศิรินทร์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมผู้ปกครองและครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ ผู้ปกครองเครือข่ายเทพศิรินทร์ วัดเทพศิรินทราวาส กิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายเทพศิรินทร์ โรงเรียนสหวิทยาเขต โรงเรียนคู่พัฒนา โรงเรียนจตุรพัฒนามหกิจ เป็นต้น

2.3.4 โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน มีการจัดสร้างพิพิธภัณฑ์เพื่อการศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์ เพื่อนำเสนอเกียรติประวัติของโรงเรียน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการนำเสนอ เพื่อให้ผู้เข้าชมประทับใจ โดยมีนิตยสาร 5 ห้อง ได้แก่ กำเนิดจิตวิญญาณเทพศิรินทร์ เทพศิรินทร์สร้างคนไม่รักโลก เทพศิรินทร์ระบิลระบือ กลิ่นรำแพนไม่เคยจาง และหนทางสู่ออนาคตของเทพศิรินทร์

โครงการต่างๆ ล้วนมีกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติมา ไตรรัตนอภิบาล (2556) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอเซีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยในระดับมากในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยเห็นด้วยในระดับมากในด้าน

การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาและระดับ ตำแหน่งงาน มีผลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส อายุงานและ รายได้ มีผลในภาพรวมแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปัจจัย ภายในที่ส่งผลต่อความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีผลแตกต่างกันทุกด้าน ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาในครั้งนี้ คือ องค์กรควรส่งเสริม ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ควรดูแล พนักงานที่ทำงานกับองค์กร 10 ปีขึ้นไปให้เหมาะสม ควรปรับค่าจ้างให้เข้ากับสภาวะปัจจุบัน หัวหน้าควรชี้แจงโอกาสความก้าวหน้าและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้ลูกน้องเข้าใจ เพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้อง และองค์กรควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้พนักงานรู้สึกดี และผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ทั้งสถานที่ทำงานน่าอยู่ เพื่อนร่วมงานอหิชาศัณยิตี แรงงานสัมพันธ์ ในองค์กรดี

ทวิศักดิ์ ก้วพานิช (2556) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล ตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ สรุปผลวิจัยว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรประเภทที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า พนักงานจ้างทั่วไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรประเภทอื่นๆ ในด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร เช่น เงินรางวัลประจำปี ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของเทศบาล ปฏิบัติงานที่หลากหลาย งานที่ต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก งานที่มีความโดดเด่นท้าทาย รวมทั้งงานที่มีโอกาสเรียนรู้และเติบโต และควรให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าไปมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเทศบาลตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาล

ปัทมา สมสนั่น (2556) วิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ทหารกองทัพบก สรุปว่า ข้าราชการทหารกองทัพบกมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติ ในด้านของอุดมการณ์และความรักชาติ ในระดับสูงมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ยศ ตำแหน่งงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความรู้สึกต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ทัศนคติต่อองค์กร และ อุคมการณ์และความรักชาติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพัตรา พลจันทร์ (2556) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความน่าเชื่อถือและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรน้อยที่สุด นอกจากนี้ พนักงานราชการกรมประมงมีความผูกพันในระดับมาก ซึ่งจะมีความผูกพันในด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า พนักงานราชการที่อายุ 30 ปีขึ้นไป จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานราชการที่อายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานราชการที่สมรสแล้ว มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และสังกัดกลุ่มงานเทคนิคและบริการจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานราชการที่โสด มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และสังกัดกลุ่มบริหารทั่วไป นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เสริมสร้างความผูกพันเพื่อรักษาให้พนักงานราชการพร้อมทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป และจะต้องสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เต็มใจและการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

สุวรรณ สี่มา (2556) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบริหารบัญชีลูกค้านายธุรกิจ ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด สรุปว่า พนักงานฝ่ายบริหารบัญชีลูกค้านายธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยความคิดเห็นด้านองค์กรและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ด้านงานและด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันในภาพรวม และพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์

ต่อความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้าน องค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยใด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

กาญจนา คิชฐบุตร (2555) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมพัฒนาชุมชนสังกัดส่วนกลาง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการกรมพัฒนาชุมชนสังกัด ส่วนกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสพัฒนา ตนเองและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านการพิจารณา ความดีความชอบที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม เจริญสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ด้วยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 4.21 และ 4.19 ตามลำดับ และบุคลากร มีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 4.12 4.01 และ 3.90 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อ ปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ ด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการ ประยุกต์ใช้มากที่สุด และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ด้านพฤติกรรมของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาส มากที่สุด และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด สำหรับ ด้านความรู้สึกรู้ ไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

เบญจมาศ ไตรสุธา (2554) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษา ได้สรุปผลดังนี้ ความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนไพทอคมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ลักษณะทางการบริหารและประสบการณ์จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีปฏิสัมพันธ์และกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างการจัดกิจกรรมระหว่างส่วนการศึกษา การทำงานร่วมกันเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ส่วนการศึกษา ผู้บริหารให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความรักใคร่ ประองคอง สามัคคีภายในองค์กร

ปาริชาติ ขำเรือง (2554) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีผลสรุปดังนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 9 ปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) เจตคติต่อองค์กร 3) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 4) การบริหารค่าตอบแทน 5) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ 6) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 7) บรรยากาศองค์กร 8) วัฒนธรรมองค์กร 9) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้สรุปไว้ดังนี้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

CIPD (2015) เป็นสถาบันด้านบุคลากรและพัฒนา มีการสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสุขภาพของบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการพัฒนาการฝึกอบรม โดยสอบถามทั้งด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดการขององค์กร การสื่อสารสวัสดิการ หน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับงาน

Deloitte (2015) ได้ทำการสำรวจแนวโน้มการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทั่วโลก โดยทำการสำรวจกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในระดับองค์กรและในสายงานทรัพยากรบุคคลจาก 106 ประเทศ โดยผลสำรวจที่น่าสนใจ คือ ร้อยละ 50 ขององค์กรที่เข้าร่วมการสำรวจ เห็นว่าวัฒนธรรมและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีความท้าทายที่สำคัญที่สุดขององค์กร และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จำเป็นต้องสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน จึงควรเน้นการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากร ตั้งแต่การดึงคนเก่งเข้ามาทำงาน รวมถึงการรักษาและสร้างความผูกพัน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม

Blessing White (2011) บริษัทที่ปรึกษาด้านบริหารจัดการ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอินเดีย ออสเตรเลีย อเมริกาเหนือ ยุโรป เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และจีน พบว่า 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยระดับความผูกพันสูงขึ้น เมื่ออายุมากขึ้น และพนักงานที่เกิดระหว่างปี 1978-1994 (Generation) มีระดับความผูกพันต่ำที่สุดของทุกช่วงอายุ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้แนวคิดของ CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development, 2015) คือความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความคิดสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านสังคม เป็นตัวแปรตาม และประยุกต์ใช้แนวคิดของ Bersin เป็นตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดการ สิ่งแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้า และภาวะผู้นำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยดำเนินการศึกษา ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำนวน 120 คน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒน์ 2558) ได้จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 93 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ไม่เกิน 5%

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนหรือค่าที่ยอมให้ผิดพลาด (ร้อยละ)

โดยแทนค่าขนาดของประชากร เท่ากับ 120 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ผลดังนี้

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{120}{1+(120)(0.05)^2} \\ &= 92.3\end{aligned}$$

ในการศึกษาคั้งนี้ จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) ชนิดตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดการ สิ่งแวดล้อม โอกาสความก้าวหน้า และภาวะผู้นำ โดยใช้คำถามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1-5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยคำถามเป็นคำถามในเชิงบวก (Positive)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ด้านความคิดสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านสังคม โดยใช้คำถามแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับการปฏิบัติของผู้ตอบ 1-5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยคำถามเป็นคำถามในเชิงบวก (Positive)

เกณฑ์การวัดข้อความในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 กำหนด ดังนี้

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

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือวัดดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำมาหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ซึ่งหากค่า IOC มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับที่ยอมรับได้ และได้ปรับตามที่คุณวุฒิพิจารณา

2.2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น หาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างหรือมีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง 30 คน (บุคลากรปัจจุบัน 27 คนและที่เพิ่งเกษียณอายุ 3 คน) เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์แล้ว จึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรับคืนด้วยตนเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาบันทึก และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ปัจจัยด้านองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์และระดับความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (วิสุทธีมรรค อำนัภณิ, 2550, อ้างถึงในเบญจมาศ ไตรสุธา, 2554)

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 – 1.80	น้อยที่สุด

4.3 ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกำหนดเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (พรณี ลิกิจวัฒน์นะ, 2558, น.254)

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ระดับความสัมพันธ์</u>
1.00	สมบูรณ์
0.80-0.99	สูงมาก
0.60-0.79	สูง
0.40-0.59	ปานกลาง
0.20-0.39	ต่ำ
0.01-0.19	ต่ำมาก
0.0	ไม่สัมพันธ์

4.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA : F-test การทดสอบค่าที (t-test)) หากพบความแตกต่างในเชิงสถิติ จะทำการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least significant difference : LSD)

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็นและการเชื่อมโยงข้อมูลตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 6 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน

ต่อองค์การ



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากร
โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำนวน 93 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 93)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	43	46.24
หญิง	50	53.76
2. อายุ		
น้อยกว่า 26 ปี	12	12.90
26-30 ปี	15	16.13
31-35 ปี	9	9.68
36-40 ปี	3	3.23
41-45 ปี	8	8.60
46-50 ปี	4	4.30
มากกว่า 50 ปี	42	45.16
3. สถานภาพสมรส		
โสด	52	55.91
สมรส	40	43.01
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	1	1.08
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.15
ปริญญาตรี	63	67.74
ปริญญาโท	28	30.11
5. อันดับขั้นตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	8	8.60
ครูค.ศ.1	13	13.98
ครูค.ศ.2	24	25.81
ครูค.ศ.3	29	31.18
ครูค.ศ.4	2	2.15
ครูอัตราจ้าง	17	18.28

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 93)	ร้อยละ (100.00)
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	9.68
15,000-25,000 บาท	31	33.33
25,001-35,000 บาท	4	4.30
35,001-45,000 บาท	22	23.66
มากกว่า 45,000 บาท	27	29.03
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	33	35.48
6-10 ปี	7	7.53
11-15 ปี	1	1.08
16-20 ปี	4	4.30
มากกว่า 20 ปี	48	51.61

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์พบว่า

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.76 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.24
2. อายุ มากที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.16 รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.13 และน้อยที่สุด มีอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.23
3. สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.91 รองลงมา สมรส คิดเป็นร้อยละ 43.01 และน้อยที่สุด หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.08
4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.74 รองลงมา มีการศึกษา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.11 และน้อยที่สุด มีการศึกษาด้านปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.15
5. อันดับขั้นตำแหน่ง มากที่สุดมีอันดับขั้นตำแหน่ง ครู ค.ศ.3 คิดเป็นร้อยละ 31.18 รองลงมา ครู ค.ศ.2 คิดเป็นร้อยละ 25.81 และน้อยที่สุด ครู ค.ศ.4 คิดเป็นร้อยละ 2.15
6. รายได้ต่อเดือน มากที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.03 และน้อยที่สุด มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.30

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 51.61 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.48 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.08

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 คน ทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความคิดสติปัญญา ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านสังคม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความคิดสติปัญญา	4.36	0.53	มากที่สุด
2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก	4.50	0.57	มากที่สุด
3. ด้านสังคม	4.37	0.49	มากที่สุด
รวม	4.41	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 บุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก (\bar{X} = 4.50) รองลงมาคือ ด้านสังคม (\bar{X} = 4.37) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความคิด สติปัญญา (\bar{X} = 4.36)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ด้านความคิดสติปัญญา

ด้านความคิดสติปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ ในการทำงานเพื่อ ความสำเร็จ	4.24	0.85	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่องานเสมอ โดยไม่คำนึงถึง สิ่งตอบแทน	4.43	0.61	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานโดยยึด ผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อน ประโยชน์ส่วนตัวเสมอ	4.47	0.58	มากที่สุด
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่า งานที่ได้รับมอบหมายไม่อยู่ ในความรับผิดชอบของท่าน	4.27	0.67	มากที่สุด
5. ท่านพยายามศึกษาหาความรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดี ยิ่งขึ้นเสมอ	4.40	0.66	มากที่สุด
รวม	4.36	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด
สติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
มากที่สุด อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์
ส่วนตัวเสมอ ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ การเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานเสมอ โดยไม่คำนึงถึง
สิ่งตอบแทน ($\bar{X} = 4.43$) และอันดับสุดท้าย คือ การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน
เพื่อความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ด้านอารมณ์ความรู้สึก

ด้านอารมณ์ความรู้สึก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานที่ โรงเรียน เทพศิรินทร์ด้วยความภาคภูมิใจ	4.63	0.60	มากที่สุด
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอก กับคนทั่วไปว่า ท่านเป็น บุคลากรของโรงเรียนนี้	4.61	0.59	มากที่สุด
3. ท่านได้รับแรงบันดาลใจ จะทำงานที่องค์กรนี้จน เกษียณอายุราชการ	4.24	0.93	มากที่สุด
4. ท่านจะรีบชี้แจงทันที เมื่อมี ผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทาง เสียหาย	4.54	0.63	มากที่สุด
5. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง ที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ ของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.47	0.63	มากที่สุด
รวม	4.50	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์
ความรู้สึกโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
มากที่สุด อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานที่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ด้วยความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.63$)
รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นบุคลากรของ โรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.61$) และ
อันดับสุดท้าย คือ การได้รับแรงบันดาลใจจะทำงานที่องค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ด้านสังคม

ด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้ดี	4.33	0.64	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมทำให้งาน โรงเรียนมีชื่อเสียง	4.19	0.79	มากที่สุด
3. ท่านให้ความช่วยเหลือและให้ การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เสมอ	4.37	0.62	มากที่สุด
4. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่ง สู่คุณภาพ	4.43	0.55	มากที่สุด
5. หากมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน ท่านเต็มใจจะช่วยแก้ปัญหา อย่างเต็มความสามารถ เพื่อ ประโยชน์ของโรงเรียน	4.52	0.63	มากที่สุด
รวม	4.37	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม มีความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ หากมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียนจะเต็มใจช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน (\bar{X} = 4.52) รองลงมาคือ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่คุณภาพ (\bar{X} = 4.43) และอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมทำให้งานโรงเรียนมีชื่อเสียง (\bar{X} = 4.19)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 93 คน ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านการจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านภาวะผู้นำ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.88	0.74	มาก
2. ด้านการจัดการ	3.68	0.74	มาก
3. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.72	0.81	มาก
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.67	0.83	มาก
5. ด้านภาวะผู้นำ	3.84	0.85	มาก
รวม	3.76	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.88$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.84$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.67$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านองค์การจำแนกตามด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับผิดชอบงานตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ	4.35	0.76	มากที่สุด
2. การได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.75	1.07	มาก
3. การได้รับมอบอำนาจตัดสินใจเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.74	0.95	มาก
4. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาทำงาน	3.66	0.92	มาก
รวม	3.88	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.7 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ การได้รับผิดชอบงานตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ การได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านองค์การจำแนกตามด้านการจัดการ

ด้านการจัดการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การที่องค์การมีเป้าหมายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.00	0.84	มาก
2. การมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี	3.73	0.93	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์และงบประมาณมาพัฒนาองค์การ	3.25	1.03	ปานกลาง
4. การบริหารจัดการของโรงเรียน มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.75	0.94	มาก
รวม	3.68	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.8 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามด้านการจัดการโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อันดับแรก คือ การที่องค์การมีเป้าหมายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ การบริหารจัดการของโรงเรียน มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์และงบประมาณมาพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านองค์การจำแนกตามด้านสิ่งแวดล้อม

ด้านสิ่งแวดล้อม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการจัดการบริการ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวก (เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ) ที่เพียงพอ กับความต้องการ	3.61	0.97	มาก
2. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน (เช่น เสียง แสงสว่าง) มีความเหมาะสม	3.85	0.80	มาก
3. บรรยากาศในโรงเรียนเอื้อต่อการมีจิตสำนึกที่ดีต่อความเป็นสมาชิกขององค์การ	3.80	0.99	มาก
4. โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้หลากหลาย ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.63	0.97	มาก
รวม	3.72	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.9 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน (เช่น เสียง แสงสว่าง) มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ บรรยากาศในโรงเรียนเอื้อต่อการมีจิตสำนึกที่ดีต่อความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 3.80$) และอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการจัดการบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก (เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ) ที่เพียงพอ กับความต้องการ ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามด้านโอกาสความก้าวหน้า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามความสนใจ	3.69	0.98	มาก
2. การมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน	3.69	1.01	มาก
3. โรงเรียนมีสวัสดิการในการส่งเสริมความสามารถและขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.55	1.08	มาก
4. โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.77	0.83	มาก
รวม	3.67	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.10 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามความสนใจ และการมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.69$) และอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีสวัสดิการในการส่งเสริมความสามารถและขวัญกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านองค์การ จำแนกตามด้าน
ภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มพัฒนาองค์การ	3.89	0.92	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ บุคลากร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.78	0.96	มาก
3. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส	4.09	0.79	มาก
4. ผู้บริหารให้คำแนะนำ ปรีกษา สร้างแรงจูงใจให้ท่านอยาก ทำงานให้ดีที่สุด	3.59	1.06	มาก
รวม	3.84	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.11 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้อง
กับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส
($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มพัฒนาองค์การ ($\bar{X}=3.89$)
และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำ ปรีกษาสร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานให้ดีที่สุด
($\bar{X}=3.59$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ผู้ศึกษาทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ปราบกฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์

ปัจจัยด้านองค์การ	r	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.41	ปานกลาง
2. ด้านการจัดการ	0.54	ปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.69	สูง
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	0.83	สูงมาก
5. ด้านภาวะผู้นำ	0.76	สูง

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 กับความผูกพันต่อองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูงมาก ($r=0.83$) รองลงมา คือด้านภาวะผู้นำ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.76$) ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.69$) ด้านการจัดการ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.54$) และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.41$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13 – 4.15

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	\bar{X}	S.D.	t-value	p
ชาย	43	4.42	0.46	0.267	0.790
หญิง	50	4.40	0.47		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่า p มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อันดับชั้นตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุราชการ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	4.006	6	.668	3.609*	.003
ภายในกลุ่ม	15.910	86	.185		
รวม	19.916	92			
2. สถานภาพสมรส					
ระหว่างกลุ่ม	.036	2	.018	.082	.922
ภายในกลุ่ม	19.880	90	.221		
รวม	19.916	92			
3. ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.014	.062	.940
ภายในกลุ่ม	19.889	90	.221		
รวม	19.916	92			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. อันดับชั้นตำแหน่ง					
ระหว่างกลุ่ม	2.191	5	.438	2.150	.067
ภายในกลุ่ม	17.726	87	.204		
รวม	19.916	92			
5. รายได้ต่อเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	1.938	4	.484	2.371	.058
ภายในกลุ่ม	17.979	88	.204		
รวม	19.916	92			
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุราชการ)					
ระหว่างกลุ่ม	1.723	4	.431	2.084	.090
ภายในกลุ่ม	18.193	88	.207		
รวม	19.916	92			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า อายุที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ มีค่า F-Test เท่ากับ 3.609 และ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ มีค่า F-Test เท่ากับ 0.082 และ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.922 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ มีค่า F-Test เท่ากับ 0.062 และ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.940 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อันดับชั้นตำแหน่งที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ มีค่า F-Test เท่ากับ 2.150 และ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.067 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีอันดับชั้นตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ มีค่า F-Test เท่ากับ 2.371 และ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.058 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุราชการ)ที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ มีค่า F-Test เท่ากับ 2.084 และ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.090 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุราชการ)แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามอายุด้วยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 26 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.57	4.18	3.95	4.62	4.48	4.22	4.53
น้อยกว่า 26 ปี	4.57	-	.389*	.619*	.56	.083	.350	.032
26-30 ปี	4.18		-	.230	.444	-.306	-.039	.357*
31-35 ปี	3.95			-	.674*	-.535*	-.269	.587*
36-40 ปี	4.62				-	.139	.406	.087
41-45 ปี	4.48					-	.267	-.052
46-50 ปี	4.22						-	-.318
มากกว่า 50 ปี	4.53							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี และ อายุระหว่าง 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี และ อายุระหว่าง 41 - 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาใช้ลักษณะคำถามปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้จำนวนของแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 93 ชุด มีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.51 รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.16

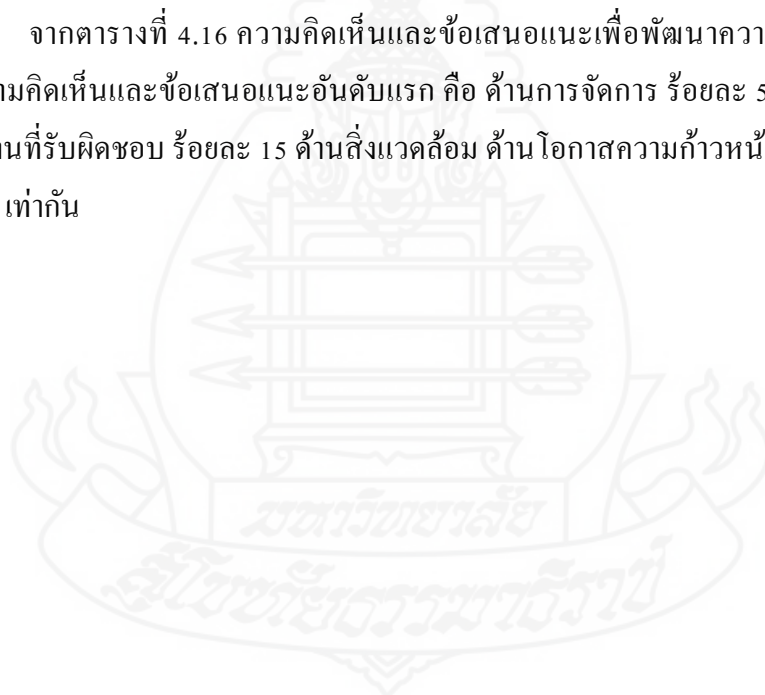
ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.ด้านการจัดการ		
ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	7	35
ควรมีการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	4	20
รวมด้านการจัดการ	11	55
2.ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
ควรมุ่งเน้นคุณภาพนักเรียน	1	5
ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	1	5
ควรให้ทุกคนรับผิดชอบงานปริมาณงานที่เหมาะสม	1	5
รวมด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3	15
3.ด้านสิ่งแวดล้อม		
ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม	2	10
รวมด้านสิ่งแวดล้อม	2	10

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.ด้าน โอกาสความก้าวหน้า		
ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา	1	5
ควรพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ	1	5
รวมด้านโอกาสความก้าวหน้า	2	10
5.ด้านภาวะผู้นำ		
ควรเสริมสร้างความยุติธรรมในองค์กร	1	5
ควรรักษาวัฒนธรรมขององค์กรอันดีงามไว้	1	5
รวมด้านภาวะผู้นำ	2	10
รวม	20	100

จากตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันดับแรก คือ ด้านการจัดการ ร้อยละ 55 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 15 ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 10 เท่ากัน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ผู้ศึกษา
ขอเสนอสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ รายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามลักษณะ
ส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ จำนวน
120 คน โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane,
1973, อ้างถึงใน พรรณี ลีกิจวัฒน์ 2558) ได้กลุ่มตัวอย่าง 93 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นตาม
วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการศึกษา เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ
(Check list)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

ผู้ศึกษาได้นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปหาค่าความเที่ยงตรง โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ต่อจากนั้นได้ทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ไปยังผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

2) เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการ โรงเรียนเทพศิรินทร์แล้ว จึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรับคืนได้ 100%

3) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาบันทึก และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำไปวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2) ปัจจัยด้านองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (วิสุทธิมรรค อำนวยการพิมพ์ 2550, อ้างถึงใน เบญจมาศ ไตรสุธา 2554)

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 – 1.80	น้อยที่สุด

3) ปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกำหนดเกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (พรรรณี ลีกิจวัฒน์, 2558, น.254)

<u>ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์</u>	<u>ระดับความสัมพันธ์</u>
1.00	สมบูรณ์
0.80-0.99	สูงมาก
0.60-0.79	สูง
0.40-0.59	ปานกลาง
0.20-0.39	ต่ำ
0.01-0.19	ต่ำมาก
0.0	ไม่สัมพันธ์

4) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA : F-test การทดสอบค่าที (t-test)) หากพบความแตกต่างในเชิงสถิติ จะทำการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least significant difference : LSD)

5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูลตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.76 อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.16 สถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 55.91 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.74 อันดับขั้นตำแหน่ง ครูค.ศ.3 คิดเป็นร้อยละ 31.18 รายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33 และระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.61

1.3.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอันดับแรก คือ ด้านอารมณ์ความรู้สึก ($\bar{x} = 4.50$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความคิดสติปัญญา ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) **ด้านอารมณ์ความรู้สึก** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานที่โรงเรียนเทพศิรินทร์ ด้วยความภาคภูมิใจ ($\bar{x} = 4.63$) และอันดับสุดท้าย คือ การได้รับแรงบันดาลใจจะทำงานที่องค์กรนี้ จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{x} = 4.24$)

2) **ด้านสังคม** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ หากมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน จะเต็มใจช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.52$) และอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมทำให้งานโรงเรียนมีชื่อเสียง ($\bar{x} = 4.19$)

3) **ด้านความคิดสติปัญญา** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิดสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยอันดับแรกคือ การปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 4.47$) และอันดับสุดท้าย คือ การใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.24$)

1.3.3 ปัจจัยด้านองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1) **ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อันดับแรก คือ การได้รับผิดชอบงานตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) และอันดับสุดท้าย คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

2) **ด้านภาวะผู้นำ** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การด้านภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ

ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ($\bar{X} = 4.09$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำ ปรีกษา สร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 3.59$)

3) **ด้านสิ่งแวดล้อม** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน (เช่น เสียง แสงสว่าง) มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$) และอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการจัดการบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก (เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ) ที่เพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X} = 3.61$)

4) **ด้านการจัดการ** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านการจัดการ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อันดับแรกคือภารกิจที่มีเป้าหมายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) และอันดับสุดท้าย คือ การมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์และงบประมาณมาพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

5) **ด้านโอกาสความก้าวหน้า** ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านองค์การในด้านโอกาสความก้าวหน้า เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย อันดับแรก คือ

โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.77$) และอันดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีสวัสดิการในการส่งเสริมความสามารถและขวัญกำลังใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.55$)

1.3.4 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเรียงลำดับสูงไปต่ำ คือ ด้าน โอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($p=0.83$) ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($p=0.76$) ด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($p=0.69$) ด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p=0.54$) และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($p=0.41$)

1.3.5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของ โรงเรียนเทพศิรินทร์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปีและอายุมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุ 26-30 ปี และ 31-35 ปี และผู้ที่มีอายุ 36-40 ปี และ 41-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุ 31-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา อันดับขั้นตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และมีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.3.6 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร อันดับแรกคือ ด้านการจัดการ ร้อยละ 55 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 15 ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 10 เท่ากัน

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของ โรงเรียนเทพศิรินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งโดยรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านอารมณ์ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสังคม และด้านความคิดสติปัญญา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรของโรงเรียนเทพศิรินทร์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ได้รับการ

พัฒนา ปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยรูปแบบหลากหลาย โดยเมื่อเทียบเคียงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ตามลำดับ แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับแรกคือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

2.2 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการ และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการจัดการที่เอื้อต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เช่น มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ ทั้งมีสวัสดิการต่างๆสนับสนุน และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น เมื่อเทียบเคียงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ดิษฐบุตร (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพัฒนาชุมชนสังกัดส่วนกลาง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวรรณีย์ สี่มา (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบริหารบัญชีลูกค้ายุทธกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรของโรงเรียนเทพศิรินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จากการจำแนก ตามสถานภาพ ระดับการศึกษา อันดับขั้นตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ซึ่งผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี และมากกว่า 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุ 26-30 ปี และอายุ 31-35 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี เป็นบุคลากรใหม่ ที่ได้รับการปลูกฝังและพัฒนา เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ด้วยรูปแบบหลากหลาย ขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์มาก ถือเป็นแบบอย่างและได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากิจกรรมต่างๆ โดยเมื่อเทียบเคียงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิตติมา ไตรรัตน์อภิบาล (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาระดับตำแหน่ง มีผลไม่แตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร แต่ปัจจัยด้านอายุ มีผลในภาพรวม แตกต่างกันต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ดิษฐบุตร (2555) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพัฒนาชุมชน สังกัดส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เพื่อเป็นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ เพื่อให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น ดังนี้

3.1.1 ด้านโอกาสความก้าวหน้า โรงเรียนควรสนับสนุนด้านสวัสดิการในการส่งเสริมความสามารถ และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อม โรงเรียนควรจัดบรรยากาศ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1.3 ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานให้ดีที่สุด

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาคครั้งนี้ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาโรงเรียนในเครือข่าย ได้แก่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ ร่มเกล้า โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสาม ปทุมธานี โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี โรงเรียนเทพศิรินทร์ พุแค สระบุรี โรงเรียนเทพศิรินทร์ ลาดหญ้า โรงเรียนเทพศิรินทร์ ขอนแก่น โรงเรียนเทพศิรินทร์

เชียงใหม่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ โครงการหลวงในพระบรมราชูปถัมภ์ และ โรงเรียนเทพศิรินทร์
สมุทรปราการ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกันและนำไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนา ดิษฐบุตร. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพัฒนาชุมชน สังกัดส่วนกลาง (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กิตติมา ไตรรัตนอภิบาล. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมต่อเรือและซ่อมเรือ : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เอเซีย มาร์ีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของนักบินผู้ช่วย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วารสารการจัดการสมัยใหม่ 13,1(มกราคม-มิถุนายน):122.
- จิรประภา อัครบวร. (2556). เครื่องมือในการวินิจฉัยองค์การระดับตัวบุคคล. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558 จาก <http://www.pmat.or.th/main/index.php/component/jdownloads/finish/19-hr-day-2013/97-emo-meter-tools-trends?itemid=0>.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ ก้วพานิช. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นงลักษณ์ ไชยเสโน. (2553). ความผูกพันขององค์กรต่อพนักงาน. ค้นเมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2558 จาก <http://www.pmat.or.th/index.php/media-center/download/viewdownload/6-free-seminar/4-employee-engagement>.
- เบญจมาศ ไตรสุธา. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปัทมา สมสนั่น. (2556). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกองทัพบก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

- ปาริชาติ จำเริญ. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2558 จาก http://www.ar.or.th/ImageData/Magazine/7/DL_136.pdf?t=635776654814802205.
- ประคัลภ์ ปันทพลงกูร. (2555). *Employee Engagement ทำให้ผลงานองค์กรดีขึ้นจริงหรือ*. ค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2559 จาก http://www.consultthai.com/tips_details.php?topicID=186&cateID=1
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. (2558). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พสุ เดชะรินทร์. (2554). *องค์ประกอบสำคัญขององค์กรที่นำทำงานด้วย*. ค้นเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2558 จาก http://library.acc.chula.ac.th/Page_Controller.php?page=FindInformation/Article/ACC/2554/Pasu/Manager Week/M1610112.
- มารวย ส่งทานินทร์. (2557). *Employee Engagement*. ค้นวันที่ 26 ธันวาคม 2558 แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org/posts/579251>.
- โรงเรียนเทพศิรินทร์. (2558). *เกี่ยวกับโรงเรียน*. ค้นวันที่ 26 ตุลาคม 2558 แหล่งที่มา <http://www.debsirin.ac.th>.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุพัตรา พลจันทร์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. (สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุวภรณ์ สีมา. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบริหารบัญชีลูกค้ำหน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ บริษัท ดีเคเอชเอช (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- อำนาจ วัตจินดา. (2556). *EMPLOYEE ENGAGEMENT* ค้นเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2558 แหล่งที่มา
<http://hrtrcs.redcross.or.th/wp-content/uploads/2013/11/3.Employee-engagement-18-3-571.pdf> Blessing White .(2011). *Employee Engagement Report 2011*. Retrieved December 27, 2015, from http://blessingwhite.com/EEE_report.asp.
- Bersin, Josh. (2014). *The Five Elements of A 'Simply Irresistible Organization* Retrieved December 26, 2015, from www.forbes.com/sites/joshbersin/2014/04/04/the-five-elements-of-a-simply-irresistible-organization.
- Bersin, Josh. (2015). *A new model for employee engagement* Retrieved December 26, 2015, from www.duprsc.com/articles/employee-engagement-strategies/.
- Deloitte. (2015). *Becoming irresistible*. Retrieved December 26, 2015, from dupress.com/articles/employee-engagement-strategies/.
- Gutzman Dave and others. (2015). *What is Employee Engagement?*. Retrieved December 28, 2015, from <http://www.custominsight.com/employee-engagement-survey/what-is-employee-engagement.asp>.
- Kotter, John. (2015). *Employee Engagement Consulting*. Retrieved December 28, 2015, from changeworks.com.au/employee-engagement/.
- Kruse, Kevin. (2012). *What Is Employee Engagement* Retrieved December 28, 2015, from <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagement-what-and-why/#62102f534629>.
- Larson, Abby. (2015). *Top Seven Reason Employee Engagement is Important*. Retrieved December 26, 2015, from <https://doublethedonation.com/blog/2015/09/why-employee-engagement-is-important/>.
- Sheridan, Kevin. (2015). *What Exactly Is Employee Engagement?* Retrieved December 28, 2015 from www.workforce.com/articles/21450/-what-exactly-is-employee-engagement.
- The Chartered Institute of Personnel and Development . (2010). *The research study* Retrieved December 29, 2015, from https://www.cipd.co.uk/binaries/creating-an-engaged-workforce_2010.pdf.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สืบราชสันตติวงศ์

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทพศิรินทร์ ผู้ศึกษาใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่าน ถือเป็นความลับและจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลความคิดเห็นของท่านเป็นรายบุคคล แต่จะนำไปใช้วิเคราะห์ผลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ



ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 26 ปี 26-30 ปี
 31-35 ปี 36-40 ปี
 41-45 ปี 46-50 ปี
 มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส
 หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. อันดับขั้นตำแหน่ง

ครูผู้ช่วย ครู ค.ศ. 1
 ครู ค.ศ. 2 ครู ค.ศ. 3
 ครู ค.ศ. 4 ครู ค.ศ. 5
 ครูอัตราจ้าง อื่นๆ ระบุ.....

6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 25,000 บาท
 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท
 มากกว่า 45,000 บาท

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุราชการ)

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านเห็นว่าข้อความต่อไปนี้ทำให้ท่านเกิดความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
1	การได้รับผิดชอบงานตรงกับทักษะ ความรู้ ความสามารถของท่าน					
2	การได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
3	การได้รับมอบอำนาจตัดสินใจเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
4	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาทำงาน					
	ด้านการจัดการ					
5	การที่องค์การมีเป้าหมายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้					
6	การมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี					
7	การมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์และงบประมาณมาพัฒนาองค์การ					
8	การบริหารจัดการของโรงเรียน มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยอยู่เสมอ					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านสิ่งแวดล้อม					
9	โรงเรียนมีการจัดการบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ					
10	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง มีความเหมาะสม					
11	บรรยากาศในโรงเรียนเอื้อต่อการมีจิตสำนึกที่ดี ต่อความเป็นสมาชิกขององค์กร					
12	โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้หลากหลาย ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่					
	ด้านโอกาสความก้าวหน้า					
13	การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความสนใจ					
14	การมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของท่าน					
15	โรงเรียนมีสวัสดิการในการส่งเสริมความสามารถ และขวัญกำลังใจในการทำงาน					
16	โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
	ด้านภาวะผู้นำ					
17	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มพัฒนาองค์กร					
18	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง					
19	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส					
20	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ปรีกษา สร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานให้ดีที่สุด					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยท่านปฏิบัติตามข้อความต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความคิดสติปัญญา					
1	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความสำเร็จ					
2	ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานเสมอ โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทน					
3	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ขององค์กรมาก่อนประโยชน์ส่วนตัวเสมอ					
4	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
5	ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นเสมอ					
	ด้านอารมณ์ความรู้สึก					
6	ท่านปฏิบัติงานที่โรงเรียนเทพศิรินทร์ด้วยความภาคภูมิใจ					
7	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่า ท่านเป็นบุคลากรของโรงเรียนนี้					
8	ท่านได้รับแรงบันดาลใจจะทำงานที่องค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ					
9	ท่านจะรีบชี้แจงทันที เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในทางเสียหาย					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ					
	<u>ด้านสังคม</u>					
11	ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
12	ท่านมีส่วนร่วมทำให้งานโรงเรียนมีชื่อเสียง					
13	ท่านให้ความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเสมอ					
14	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่คุณภาพ					
15	หากมีปัญหาเกิดขึ้นในโรงเรียน ท่านเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน					

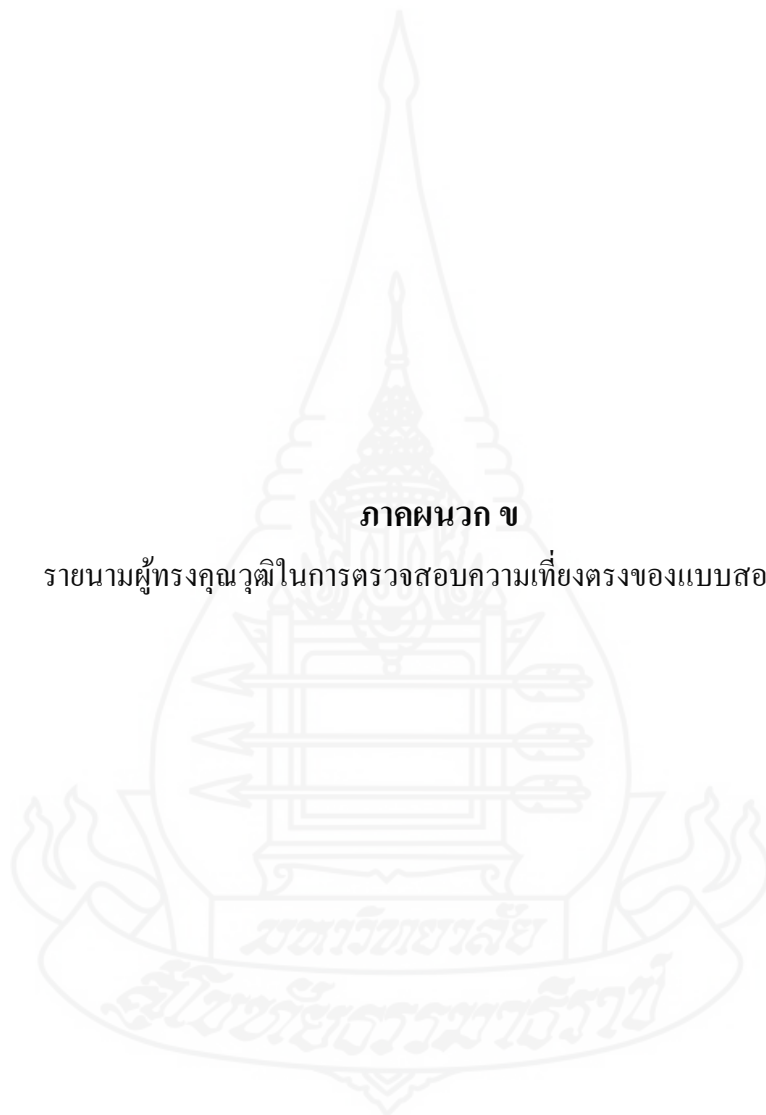
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อไป

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. ชื่อ นางสาวดวงกมล เหมะรัต
 ประวัติการศึกษา การศึกษาระดับบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2)
 ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
 ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ (พนักงานสหทบสถาบันส่งเสริมการสอน
 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)
 สถานที่ทำงาน อดีตครูเชี่ยวชาญวิชา ชีววิทยา โรงเรียนเทพศิรินทร์
 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 สาขาวิทยาศาสตร์

2. ชื่อ นายสุชาติ ธาราวาสน์
 ประวัติการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ วิชา ภาษาไทย
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทพศิรินทร์

3. ชื่อ ดร.นพมาศ พวงสุวรรณ
 ประวัติการศึกษา การศึกษาระดับบัณฑิต
 อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
 อักษรศาสตรดุษฎีบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ วิชา ภาษาอังกฤษ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนเทพศิรินทร์

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปิยณัฐ บวรณวัฒน์
วันเดือนปีเกิด	17 กุมภาพันธ์ 2524
สถานที่เกิด	เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2545 เศรษฐศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	บ้าน เลขที่ 849 ซอยประชาอุทิศ 3 แยก 6 ถนนประชาอุทิศ แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

