

## ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์



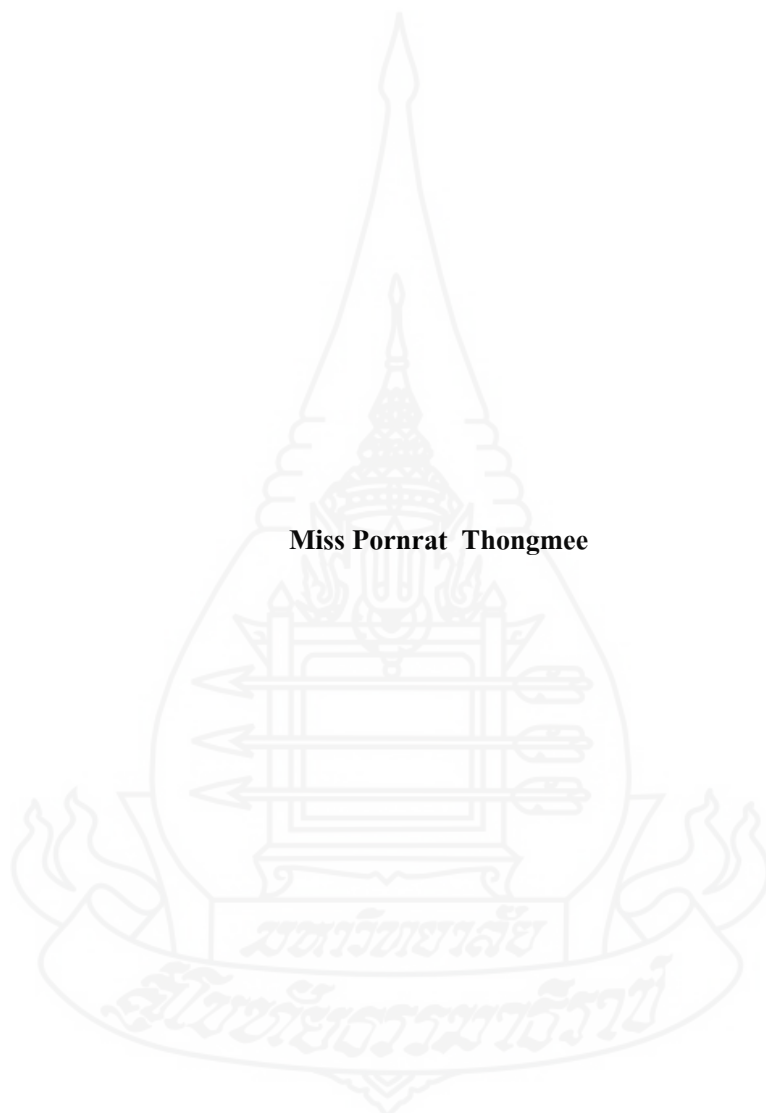
นางสาวพรรัตน์ ทองมี

การศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

# **Organizational Commitment of Employees at Maheyong School**

**Miss Pornrat Thongmee**



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

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์  
ชื่อและนามสกุล นางสาวพรรณิ์ ทงมี  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิ่งพร ทงมี

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

รองพร จันทร์สว่าง

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)

รชพร จันทร์สว่าง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รชพร จันทร์สว่าง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** คั่นคว้ออิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์  
**ผู้ศึกษา** นางสาวพรรณรัตน์ ทองมี **รหัสนักศึกษา** 2543007260 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2559

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 171 คน ตามสูตรทายามาเน่ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์พบว่า บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับรายได้ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) แนวทางด้านสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ แต่ละด้านพบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ควรเพิ่มสวัสดิภาพและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านการมีส่วนร่วม ควรสนับสนุนให้มีเวทีระดมความคิดเพื่อการพัฒนาทางด้านความภาคภูมิใจ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและบริการที่เป็นเลิศ ผู้บริหารระดับสูงควรประเมินการปฏิบัติงานตามผลงานอย่างเป็นรูปธรรมทั้งองค์กร

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

**Independent Study title:** Organizational Commitment of Employees at Maheyong School

**Author:** Miss Pornrat Thongmee; **ID:** 2543007260; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Kingpom Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2016

### **Abstract**

The purposes of this study were to: (1) study the level of organizational commitment of employees at Maheyong School; (2) compare organizational commitment of employees at Maheyong School, divided by personal characteristic; and (3) suggest guidelines to enhance organizational commitment of employees at Maheyong School.

The population of this survey research consisted of 300 employees of Maheyong School. The sample was 171 employees, calculated by using Taro Yamane formula, with stratified random sampling method. The instrument used to collect data was a constructed questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, median, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and paired difference test by comparing statistical significance level.

The study results revealed that: (1) the level of organizational commitment of employees at Maheyong School was overall at the highest level. As for each individual aspect, it was found that the highest level was accepted policy and purpose of organization, while participation and pride to be a part of organization was at a high level; (2) employees at Maheyong School with different genders, ages, marital status, education levels, job positions, and durations of work had no different organizational commitment, except those with different levels of income had different of organizational commitment with a statistical significance at 0.05 level; and (3) as for the guidelines to reinforce the organizational commitment of employees at Maheyong School, on the aspect of acceptance of organizational purpose, proper welfare and compensation should be increased according to the current economic situation; on the aspect of participation, employees should be supported to have a chance to have brainstorming platform in order to develop the work; and on the aspect of pride, employees should be supported to have teamwork-organizational culture and excellent service, and the top manager should evaluated the employees' work concretely based on the success throughout the organization.

**Keyword:** Organizational Commitment, Employee, Maheyong School

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาคว้าอิสระ และคณาจารย์ประจำสาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำแนะนำและติดตาม การศึกษาคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนประสบความสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้ศึกษาซาบซึ้งในความอนุเคราะห์และความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และจดจำความ ประารถนาดีของท่านไว้ตลอดไป

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้รับใบอนุญาต โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่ได้อนุญาตให้ ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรใน โรงเรียนทุกท่าน ที่ให้ ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลให้รวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ของผู้ศึกษาทุกท่านที่ เป็นกำลังใจ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาด้วยดีตลอดมา

พรรัตน์ ทองมี

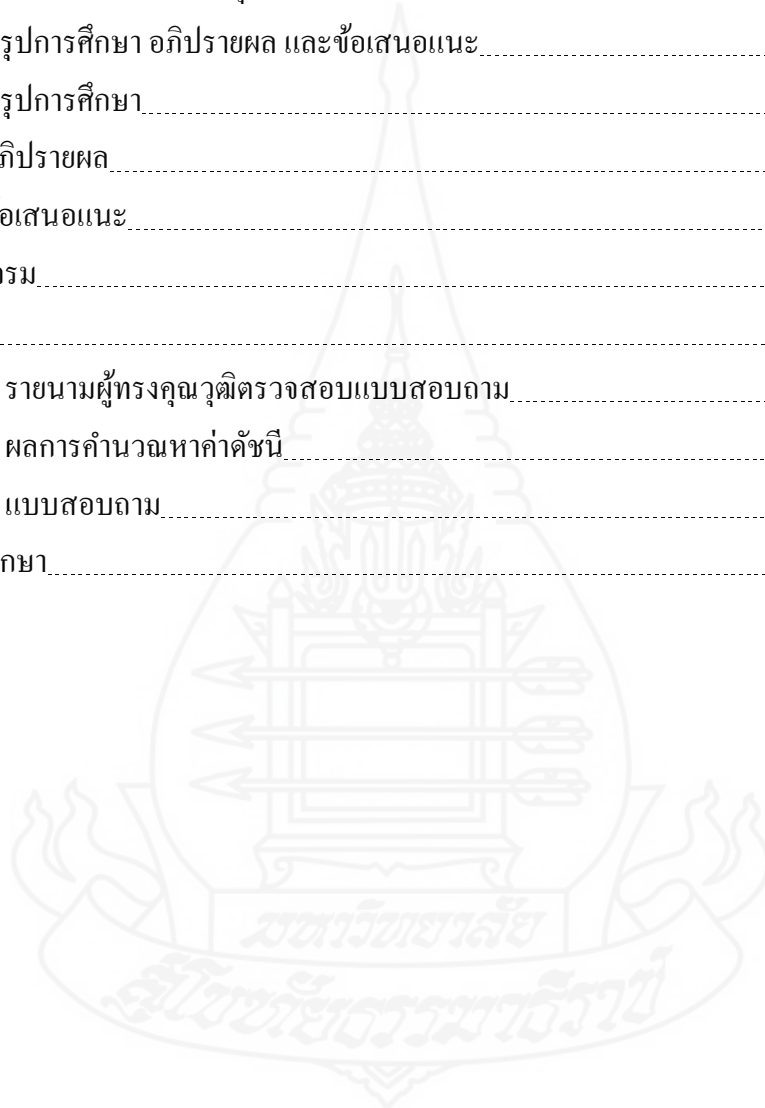
มกราคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์.....	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์.....	39
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
สรุปการศึกษา.....	50
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	63
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	64
ข ผลการคำนวณหาค่าดัชนี.....	66
ค แบบสอบถาม.....	70
ประวัติผู้ศึกษา.....	75



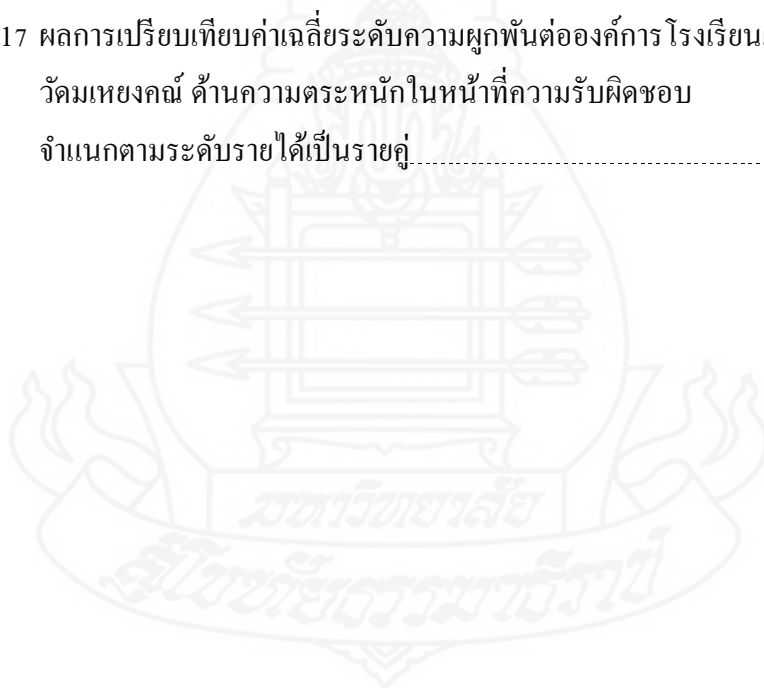


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	33
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยภาพรวม.....	36
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การ.....	36
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียน เทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการมีส่วนร่วม.....	37
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียน เทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ.....	38
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ จำแนกตามเพศ.....	39
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ จำแนกตามอายุ.....	40
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	41
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	43
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	44
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียน เทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามระดับรายได้.....	45
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การ โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ โดยภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	46

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	46
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	47
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ ด้านการทุ่มเทความสามารถทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	48
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่.....	49



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ สตีลส์ (Steers).....	14
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์.....	20



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาสภาวะเศรษฐกิจ ทำให้สภาพแวดล้อมและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์การธุรกิจอาจได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจและเกิดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป หลายองค์การไม่สามารถรับมือกับสภาวะต่าง ๆ ได้ จนทำให้ต้องปิดกิจการลงหรือการดำเนินกิจการต่อ โดยการลดค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร เพื่อให้้องค์การสามารถผ่านวิกฤตและความอยู่รอดได้ ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร แต่ในทางกลับกันองค์การเล็งเห็นความสำคัญและขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารขององค์การต้องมีการปรับนโยบายการบริหารและโครงสร้างองค์การ เพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรให้้องค์การสามารถดำเนินธุรกิจต่อไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรนั้นสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ผลต่อ้องค์การมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ้องค์การในทิศทางเดียวกัน ผลต่อ้องค์การในเชิงลบ คือ บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอันเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ที่ได้รับ โดยไม่มีความผูกพันต่อ้องค์การ ซึ่งหากมีโอกาสที่ดีกว่าให้เลือก บุคลากรอาจจะเลือกลาออกไปปฏิบัติงานในที่ที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า (เฉลิมพล ศรีโชค, 2551: 14)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญของ้องค์การ ดังนั้นการที่แต่ละ้องค์การจะสามารถสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ จำเป็นต้องอาศัยการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อ้องค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อกันทั้งคนและงาน คือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อ้องค์การ ส่วน้องค์การได้รับงานที่บรรลุเป้าหมายและนำ้องค์การไปสู่ความสำเร็จเรื่องของความผูกพันต่อ้องค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกพฤติกรรมที่บุคลากรจะแสดงออกมาต่อ้องค์การที่ทำงานอยู่ หากมีความผูกพันต่อ้องค์การสูง ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอยู่กับ้องค์การด้วยความเต็มใจและใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่หากบุคลากรมีความผูกพันต่อ้องค์การน้อยอาจเกิดการลาออกหรือถ้าไม่ลาออกก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (เฉลิมพล ศรีโชค, 2551: 30)

โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2463 เป็นสถานศึกษาของรัฐบาล โดยมีการบริหารจัดการการเรียนการสอนด้านระดับชั้นประถมวัย ในช่วงระดับชั้นอนุบาล 1-2 และประถมศึกษาปีที่ 1-6 (คู่มือโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์, 2550: 3) ซึ่งจากปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจจากที่กล่าวมา และรวมถึงนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จึงทำให้เกิดการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนบุคลากรในอัตราที่ต่ำ แต่ในขณะเดียวกัน บุคลากรก็ยังคงทำงานอย่างหนักเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย จึงก่อให้เกิดปัญหาที่บุคลากรจะลดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งหากองค์กรที่ทำงานอยู่ไม่มีโอกาสทางความก้าวหน้าหรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มไปในทางที่ไม่ดี การให้ผลตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกัน ทำให้เกิดการลาออกจางานสูงขึ้น โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จึงสนใจทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

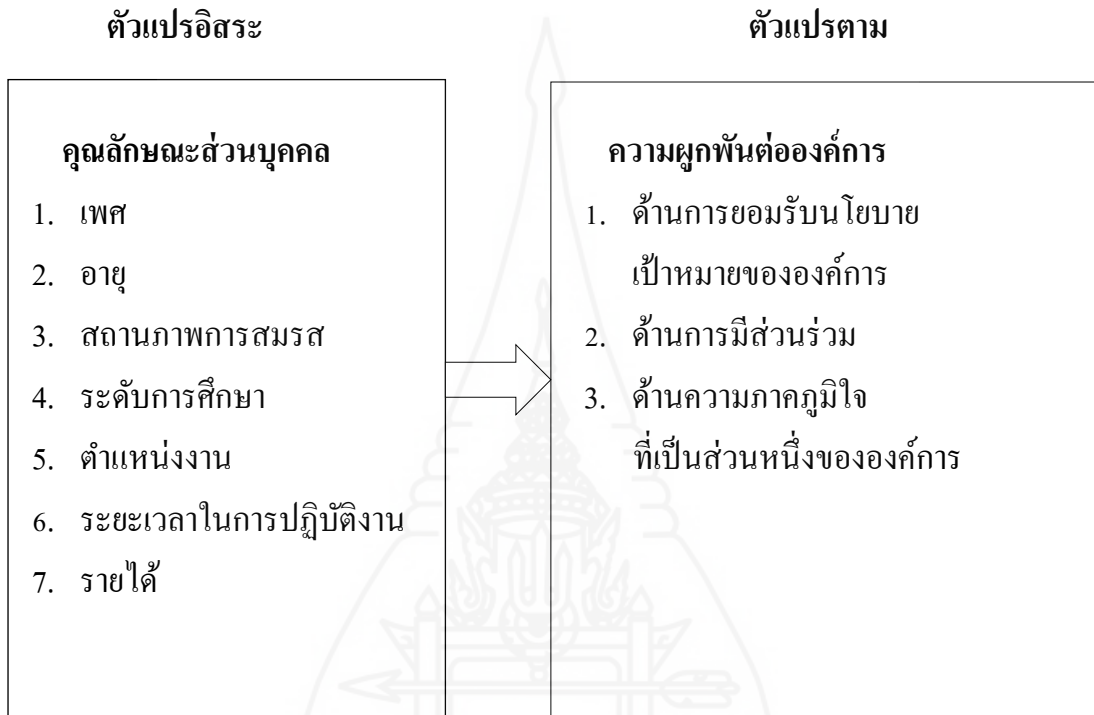
ผู้ศึกษาในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนฝ่ายบุคคล จึงสนใจศึกษาเรื่องดังกล่าวเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป เนื่องจากความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะเชื่อว่าจะเป็นแนวทางทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถนำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับปรุง และพัฒนาให้องค์การมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้นลดปัญหาต่าง ๆ ได้

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

### 3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้บูรณาการแนวคิดจากนักวิชาการ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมมติฐานในระดับต่ำ บุคลากรในระดับต่ำ
- 4.2 บุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตการศึกษา

### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำนวน 300 คน (ตัวซัง) ทางสถิติคำนวณกัจอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ในกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 171 คน

### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ประกอบด้วยบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

### 5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ทำการศึกษาค้างตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2559 - มกราคม 2560

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ความผูกพันต่อองค์การ** หมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความภักดีให้แก่องค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาที่คงเป็นสมาชิกของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ต่อไป มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม รวมทั้งไปถึงเป้าหมายของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

**6.1.1 ด้านการยอมรับ** หมายถึง การยอมรับในบทบาทหน้าที่ของพนักงานและคนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

**6.1.2 ด้านการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเข้าร่วมอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลในชั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่ง

**6.1.3 ด้านความภาคภูมิใจ** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ รู้สึกมีคุณค่าในตนเองและส่วนของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำในหน้าที่ของตนเอง

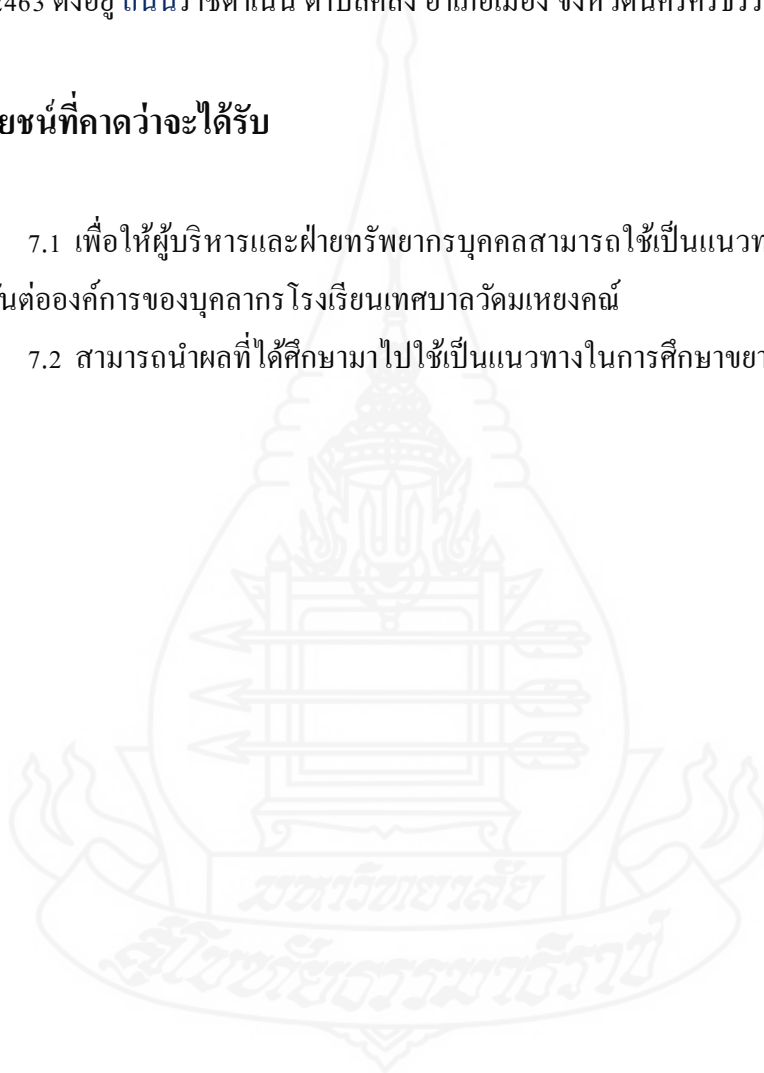
6.2 บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ระดับหัวหน้า และระดับหัวหน้าหมวด ครู บุคลากรสนับสนุนการสอน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

6.3 โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ หมายถึง สถานศึกษารัฐบาล ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2463 ตั้งอยู่ ถนนราชดำเนิน ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางวิธีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

7.2 สามารถนำผลที่ได้ศึกษามาไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาขยายผลต่อไป





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์” ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและนำเสนอแนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ได้ผู้ที่ให้คำนิยามไว้หลายรูปแบบซึ่งในภาพรวมแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นแง่ในเรื่องราวเกี่ยวพันระหว่างบุคคลกับองค์การที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีความหมายที่แตกต่างกันไป โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์การไว้ในหลายทัศนะ ดังนี้

บุชานัน (2517: 533-546 อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552: 163) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า คือ เป็นพรรคพวก การผูกติด (Affective Attachment) ทางใจต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
3. ความจงรักภักดีโดยมีความรู้สึกทางใจและการผูกติดองค์การ

นภาพีญ โหมาศวิน (2533: 14) ความผูกพันองค์กร คือ การมีเป้าหมาย สอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่อยู่ปฏิบัติงานองค์กรและเต็มใจที่ทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานองค์กรบรรลุเป้าหมายจากทัศนะของวิชาการที่ได้นำเสนอมานี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ตั้งใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อที่ปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุความเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

สเตียร์ (อ้างถึงใน สมุณา ศิริบรรณเกียรติ, 2541: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของการผูกพันต่อองค์กรว่า “เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วมในองค์กร” มีลักษณะอย่างน้อย 3 ประการหลัก คือ

1. ความรู้สึกผูกพันอย่างแนบแน่นในที่ที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่
  2. เป็นความเชื่ออย่างแรงที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร
- และมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (2523: 51-59 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์สมบัติ, 2552: 164) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการถือคุณสนับสนุนจากองค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิก และความเต็มใจที่ทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

นอร์ทราฟท์ และนิล (2534: 290) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กรเป็นพลังในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกต่อความผูกพันต่อเฉพาะองค์กรซึ่งไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสนใจและเอาใจใส่ต่อองค์กรประสบความสำเร็จและมีสถานะที่ดีต่อไป

ริชาร์ด เวลลินส์ (อ้างถึงใน อูสา เมืองโค, 2550: 10) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานเป็นการรวมกันอยู่ของ ความผูกพัน (Commitment) ความจงรักภักดี (Loyalty) ผลผลิตภาพ (Productivity) และความเป็นเจ้าของ (Ownership) นอกจากนี้ได้มีการแบ่งลักษณะของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ ความผูกพันในงาน (Job Engagement) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement)

ทาส์เกอร์ (2543: 8) ได้นิยามความหมายของผูกพันและพนักงาน คือ ผลประโยชน์ที่เกิดความสัมพันธ์ของพนักงานและองค์การที่ก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

คินิคกิ และครีทเนอร์ (อ้างถึงใน อูสา เมืองโต, 2550: 10) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การสะท้อนถึงขอบเขตซึ่งแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และยอมรับต่อเป้าหมายขององค์การซึ่งผลการศึกษาจาก 68 รายงานการศึกษาและจากการศึกษาเป็นรายบุคคลของพนักงาน 35,282 คน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างมากและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจ

มัวร์เฮด และกริฟฟิน (อ้างถึงใน อูสา เมืองโต, 2550: 10) เสนอแนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการสะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวขององค์การหรือแสดงถึงความแนบแน่นกับองค์การเป็นการสะท้อนถึงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การหรือแสดงถึงความแนบแน่นกับองค์การของแต่ละบุคคล พนักงานต่อองค์การสูงมักเป็นตัวเองเป็นสมาชิกที่แท้จริงขององค์การ และมักมองข้ามสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจเล็กน้อย ๆ แต่ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักเห็นตัวเองเป็นเสมือนบุคคลภายนอกและมักแสดงออกถึงไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ มากกว่ารวมทั้งไม่มองถึงความเป็นสมาชิกขององค์การของตัวเองในระยะยาว

มาร์ก และแมนนารี (อ้างถึงใน กรก บัวอินทร์, 2553: 5) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การ

คาลเตอร์ (อ้างถึงใน อุไรพร วงศ์ใหญ่, 2553: 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การคือ การว่า “ความเต็มใจทางสมาชิกในองค์การ ที่จะยอมสละแรงงานและงานมอบความจงรักภักดีให้องค์การ”

สันติชัย อินทรอ่อน (2550: 4-5) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานทำงานได้ดี อยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยังยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์การตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ (WIN-WIN SITUATION) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

วิลาวรรณ รพีพิศล (2549: 261) ได้ให้ความหมายความผูกพันในองค์การว่า หมายถึงวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเท แรงกายแรงใจผสมผสานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงาน จำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักความห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์การ คำนึงถึง ความสำคัญของผลงาน โดยองค์การจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่มูลนิธิบุคลากรในทุก ๆ ฝ่าย เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

ภรณี มหานนท์ (อ้างถึงใน ชวนิต์ วสุพลเศรษฐ์, 2547: 9) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพัน ในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อ องค์การ ซึ่งแสดงอาการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและ ความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการ ทำงาน เพื่อองค์การได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ข้างต้น ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งมีความผูกพัน ต่อองค์การจะแสดงออกโดยการยอมรับ ให้ความร่วมมือ ทุ่มเทความสามารถ ตระหนักในความ รับผิดชอบที่มีความร่วมมือในการดำเนินการยอมรับ ให้ความร่วมมือ ทุ่มเทความสามารถ ตระหนัก ในความรับผิดชอบที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายของ องค์การและความภูมิใจซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

## 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกับความผูกพันต่อองค์การ

สุพานี สฤษฏ์วาณิช (2549: 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ องค์การที่จะประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่ พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษา ทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้ สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา

สันติชัย อินทรอ่อน (2551: Online) ได้ศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการและหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้เวลบอร์น (Welbourne) ให้ความหมายของคำว่า Engagement ไว้อย่างง่าย ๆ คือ สิ่งที่ยังบอกว่าการพนักงานทำอะไรในขณะที่ทำงาน (What people do at work) โดย Welbourne ได้อธิบายโดยใช้ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ว่า พนักงานแต่ละคนล้วนมีบทบาทต่องานที่ตนรับผิดชอบในแง่มุมที่แตกต่าง บางคนต้องรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ โดยตรง บางคนมีบทบาทรับผิดชอบงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานบางคนรับผิดชอบในฐานะเจ้าของธุรกิจ หรืออีกหลาย ๆ คนต้องเรียนรู้และพัฒนาเพราะเป็นสายงานอาชีพตนเอง ขณะที่อีกหลายคนต้องรับผิดชอบงานเพราะเป็นสมาชิกในองค์กรคอร์ปโปเรท

ลีเดอร์ชิพ คอรัลชีฟ (Corporate Leadership Council) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าหมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนในองค์กรของเขาเหล่านั้น ซึ่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันหรือตั้งใจกับองค์กรเพียงใด คือ การที่พนักงานทำงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 36) ได้ให้คำจำกัดความ ความผูกพันกับองค์กร ว่า คือ สถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรพนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กรใคร จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร ตราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไรความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้มาก

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551: 105-107) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ด้วยตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

- 2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- 2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและหัวหน้างาน

2. จุดเน้นความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม โดยได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

- 2.1 แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

- 2.2 แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

- 2.3 แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

- 2.4 แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความรู้สึกคล้อยกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบจึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

### 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรนั้น จำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากปัจจัยเหล่านั้นเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลากรเกิดแรงจูงใจที่เข้าร่วมใน โครงการหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

จำนง เหล่าคองธรรม (2554: 26) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงานลักษณะเฉพาะของงานทักษะที่หลากหลายและปฏิภริยาของหัวหน้างาน เช่น ความรู้สึกว่าองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความรู้สึกอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกต่ำ

2. ปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจในการลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องในระยะเริ่มแรก เพราะคล้ายกับเครื่องวัดการลงทนในองค์กรระยะเวลาในการปฏิบัติงานคล้ายกับตัวบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณการลงทุนในอาชีพและทักษะที่เฉพาะสำหรับงานนั้น อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ความพึงพอใจในอาชีพจะเป็นตัวชี้วัดการลงทนในอาชีพได้ตรงกว่า เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกมีความผูกพันต่อองค์กรต่อเนื่องในระดับต่ำ แม้ว่าความผูกพันองค์กรด้านความต่อเนื่องและมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคคลก็ตาม

นอกจากนี้แล้ว ลักษณะของงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัย องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจมีความ แตกต่างกันตามการรับรู้ของพนักงานอื่น ๆ ที่พบ

3. ความผูกพันที่ก่อให้เกิดต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาอาศัยกันองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานของพันธะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในทางตรงกันข้ามหน้าที่อาจเปลี่ยนกับความผูกพันเพราะลักษณะงานที่ชอบของแต่ละบุคคลไม่น่าจะเหมือนกัน เช่น บุคคลที่สัมผัสสำหรับตำแหน่งใดตำแหน่งซึ่งอาจเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจในการบริหารและมีอำนาจหน้าที่บางอย่าง อิทธิพลเหนือปัญหาที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งที่เขาไม่ได้คาดหวังผลไม่ได้คาดหวังไว้แต่ได้รับจากองค์กร เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และเขาจะแสดงการกระทำบางอย่างเป็นทางการแลกเปลี่ยน การพึ่งพาองค์กรมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ มีระดับต่ำกว่าปริมาณของการพึ่งพาองค์กรมีลักษณะเช่นเดียวกันนี้บางครั้งมีระดับต่ำกว่าเพราะปริมาณของการพึ่งพาบางอย่างที่คิดว่าได้องค์กรทั้งหมด

สำหรับอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ผูกพัน นอกจากว่าอายุสะท้อนรูปแบบการแลกเปลี่ยนของค่านิยมและหน้าที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานของพนักงานต่อองค์กรความผูกพันที่เกิดบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการลาออก

พรพิกุล นุชปาน (2551: 15-16) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่อายุมากและอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อการสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดขึ้นในองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ความรู้สึกตนมีความสำคัญต่อองค์กรและเห็นองค์กรเป็นแบบที่พึ่งได้ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

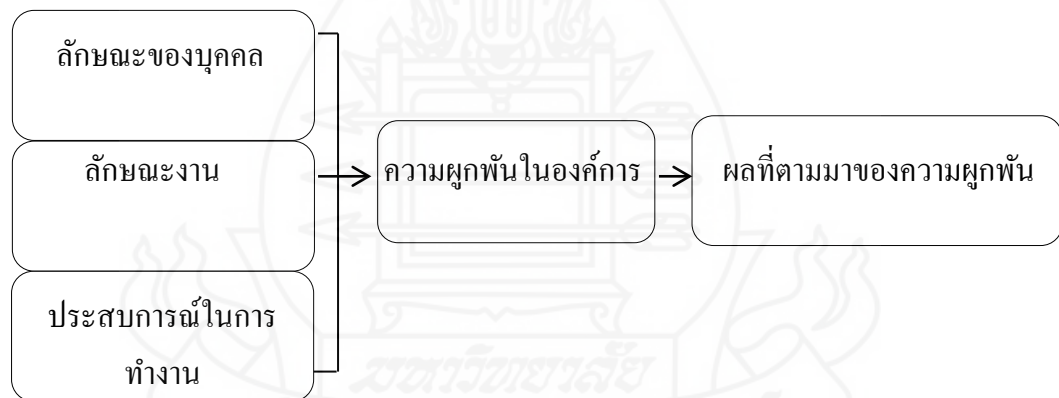


วรวณีย์ ชัยเฉลิมพงศ์ และอนุสรพร เกษสมบุญ (2550: 15-16) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลการทำงานขององค์การเป็นไปด้วยใจรัก อยากรอยู่ต่อหรือจำเป็นต่อ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษาภูมิสำเนา ศาสนา
2. การรับรู้งาน เช่น การรับลักษณะงาน การรับรู้ความพึงพอใจ การรับรู้ในลักษณะองค์การ การรับรู้กฎหมายระเบียบ
3. ผลลัพธ์ในองค์การ เช่น ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความเข้มงวด ความมั่นคงในสายงาน

แบบจำลองเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดย สเตียร์ (อ้างถึงในพิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์, 2547: 371) ได้แบ่งแบบจำลองเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความสัมพันธ์ต่อองค์การ (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะความสัมพันธ์ต่อองค์การ (Commitment)
3. ผลของความสัมพันธ์ต่อองค์การ (Outcomes of Commitments)



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองความสัมพันธ์ต่อองค์การของ สเตียร์ (Steers)

(Steers) ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันได้ชัดเจน 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในองค์กร ระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบได้ในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกลึกที่สำคญต่อองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรพึงพิงได้ขององค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองขององค์กร

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะของบุคคล ลักษณะขององค์กร บทบาทในองค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเอา แนวความคิดของสตีร์ (Steers) มาปรับปรุง ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคลต่อความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

ตั้งอยู่ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เดิมชื่อว่า "โรงเรียนประชาบาล ตำบลคลัง (วัดมเหยงคณ์)" ของพระมหาแบน เจ้าอาวาสในสมัยนั้นเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2463 โดยใช้ศาลาการเปรียญของวัดเป็นที่เล่าเรียน ซึ่งท่านกลาง ณ นคร และเจ้าจอมสว่าง เจ้าจอมในรัชกาลที่ 5 เป็นผู้ออกเงินสร้างขึ้น ตอนแรกเปิดเป็นสาขาโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ซึ่งตั้งเป็นโรงเรียนรัฐบาล ตั้งอยู่ที่ วัดท่าโพธิ์ และได้โอนเป็นโรงเรียนประชาบาล เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2463

ปีพุทธศักราช 2474 ทางโรงเรียนได้สร้างอาคารเรียนเป็นตึกแถวชั้นเดียว 6 ห้องเรียน (รื้อออกแล้วโดยใช้งบการศึกษาฟรี แล้วเปลี่ยนชื่อใหม่ว่า "โรงเรียนประชาตำบลคลัง 1 (วัดมเหยงคณ์)"

ปีพุทธศักราช 2478 รัฐบาลได้โอนโรงเรียนประชาบาลในเขตเทศบาล ให้เทศบาล ดำเนินการโรงเรียนจึงโอนมาอยู่ในเทศบาล ในชื่อโรงเรียนว่า "โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดมเหยงคณ์)"

ปีพุทธศักราช 2486 รัฐบาลได้โอนโรงเรียนเทศบาลกลับไปเป็นประชาบาลอีก ใช้ชื่อว่า "โรงเรียนวัดมเหยงคณ์"

ปีพุทธศักราช 2502 - 2504 ครูใหญ่และคณะกรรมการศึกษาในสมัยนั้นร่วมกับทางราชการสร้างอาคารเป็นอาคารไม้ชั้นเดียว หลังคามุงสังกะสี 1 เมษายน 2506 รัฐบาลได้ออนโรงเรียนวัดมเหยงคณ์ ให้เทศบาลดำเนินการและใช้ชื่อใหม่ว่า "โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์" จนถึงปัจจุบัน

## 2.1 ปรัชญา

“ความรู้ คู่คุณธรรม”

โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพของนักเรียน ครู บุคลากร ให้มีสติปัญญาดี มีคุณธรรม และสุขภาพสมบูรณ์ โดยมีเป้าหมายดังนี้

- 2.1.1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.1.2 พัฒนาคุณภาพนักเรียน
- 2.1.3 พัฒนาวิชาการ
- 2.1.4 พัฒนาครูและบุคลากร
- 2.1.5 พัฒนางานปกครอง
- 2.1.6 พัฒนางานธุรการ การเงิน พัสดุ
- 2.1.7 พัฒนางานกิจกรรมนักเรียน
- 2.1.8 สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

## 2.2 วิสัยทัศน์ (VISION)

ล้ำเลิศวิชาการ สืบสานวัฒนธรรม ก้าวนำเทคโนโลยี เป็นประชาคมที่ดีของอาเซียนล้ำเลิศวิชาการ หมายถึง การขับเคลื่อนงานวิชาการของโรงเรียนไปสู่เป้าประสงค์ที่ชัดเจน ประจักษ์แก่สาธารณชนและเป็นที่ยอมรับแก่องค์กร หน่วยงานและชุมชน โดยพัฒนาครู พัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

## 2.3 พันธกิจ (MISSION)

- 2.3.1 พัฒนาระบบการบริหาร การจัดการภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 2.3.2 ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนการสอน วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มวิชาอื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
- 2.3.3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาตนเองอย่างมีศักยภาพ

2.3.4 ส่งเสริมพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอนในทุกด้าน

2.3.5 ส่งเสริมสนับสนุนจัดหาสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้

2.3.6 พัฒนาหลักสูตรในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.7 ส่งเสริมสนับสนุนในการจัดกิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ที่ดีงาม

2.3.8 ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมในท้องถิ่น

2.3.9 ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น

#### 2.4 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากร

โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์เป็นสถานบันรัฐบาลที่ดำเนินการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุข เกิดความพึงพอใจ มีความรัก ความสามัคคีและเกิดพลังแห่งความร่วมมือ ร่วมใจกันทั่วทั้งองค์กร โดยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมงานปีใหม่ กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมการบริการวิชาชีพสู่ชุมชนซึ่งโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ได้ให้ความสำคัญการให้บริการทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชนได้กำหนดให้แผนพัฒนาคุณภาพศึกษาและแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อความครอบคลุมในการให้ ในการบริการวิชาการหรืออาชีพแก่ชุมชน องค์กรภาครัฐ เอกชน หน่วยงานด้านต่าง ๆ โดยแต่ละสาขาวิชาที่สถานศึกษาที่สถานศึกษาเปิดสอนจัดให้ผู้เรียนได้มีความเป็นลงมือปฏิบัติงานเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชาผ่านกระบวนการเรียนรู้ในสถานการณ์

**2.4.1 ความผูกพันด้านการยอมรับ** เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับในบทบาทหน้าที่ของบุคคลแต่ละคน ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการจัดให้กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมอบรมบุคคลใหม่ โครงการพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาบุคลากรแผนกร่วมกับสถานประกอบการ โครงการพัฒนาหลักสูตรฐานะสมรรถนะ โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานครูสู่มืออาชีพ โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์มีการส่งเสริมสนับสนุน กำกับดูแลครูผู้สอนจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้วยเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย ที่มุ่งเน้นสมรรถนะอาชีพ และคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการให้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้มีการนิเทศการจัดการสอนให้ครูทำบันทึกหลังการสอนโดยการสอนด้วยเทคนิคและวิธีการที่หลากหลาย และผลการนิเทศ จัดการเรียนการสอนไปจัดทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานครูสู่มืออาชีพ โดยดำเนินการทุกคน วัดและประเมินผล

ตามแผนการเรียนรู้ทุกรายวิชา และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและเหมาะสม โดยให้ผู้เรียนส่วนร่วมในการวัดประเมินผลทุกรายวิชาที่สอน กำหนดให้มีโครงการการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาฝึกงาน เพื่อความมั่นใจในความก้าวสู่วิชาชีพและบุคลากรทุกคนทราบถึงบทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรม และโครงสร้างของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ กิจกรรมประชุมประจำเดือน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบของผู้บริหาร เพื่อนำไปปฏิบัติและได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

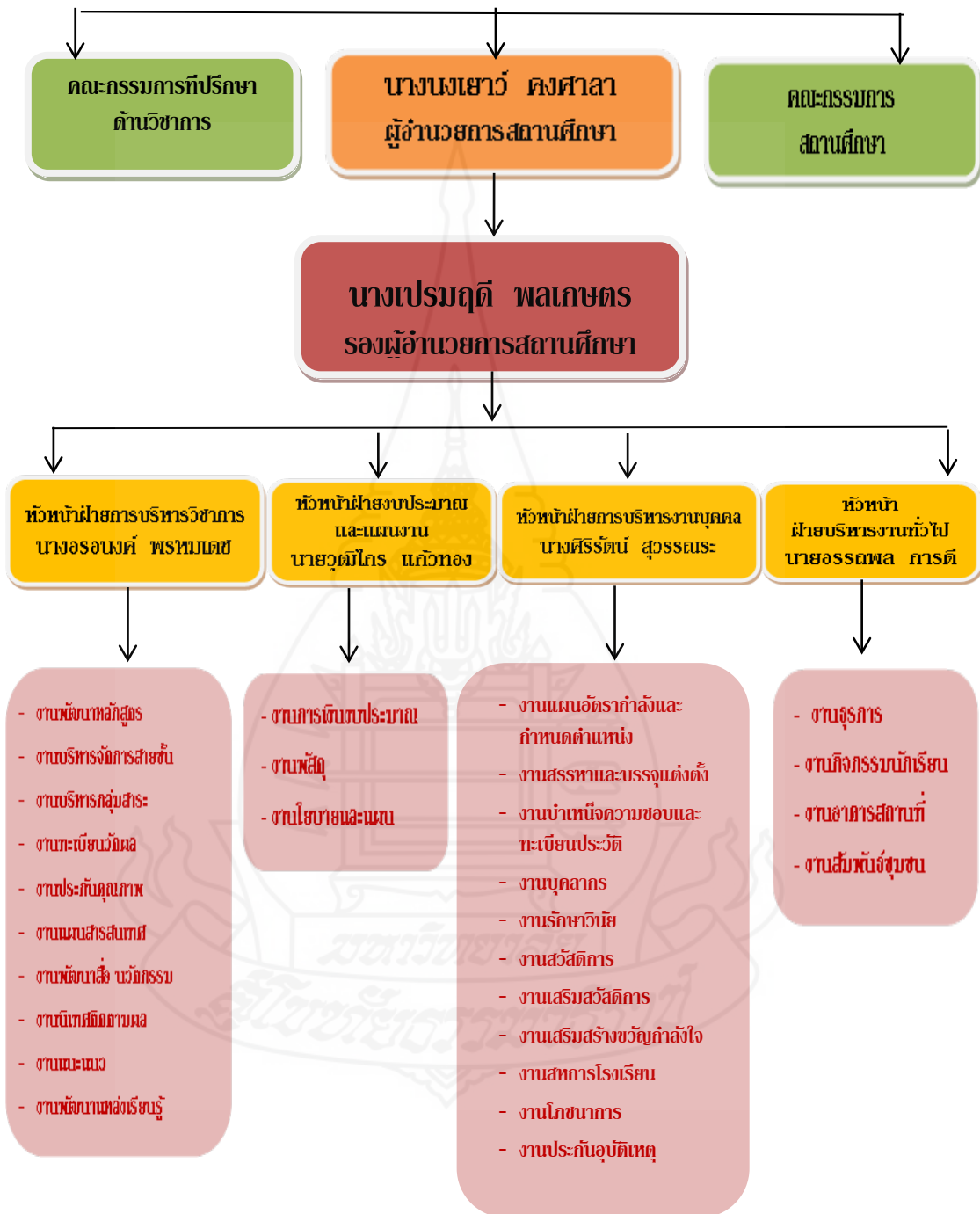
**2.4.2 ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ** เป็นการสร้างความรู้สึกให้เกิดความภาคภูมิใจในการกระทำในหน้าที่ของตนเอง โดยการจัดให้มีกิจกรรมความสัมพันธ์ ได้แก่ สถานศึกษาจัดดำเนินการตามโครงการ ปลุกฝังจิตสำนึกด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม โครงการส่งเสริมคุณภาพและกีฬาภายใน SNTC การออกกำลังกาย การเล่นกีฬาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ฝึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ฝึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ฝึกในเรื่องการขอความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียว รู้จักสามัคคี โครงการส่งเสริมท้ายปีใหม่ สืบสานวัฒนธรรมไทย ขนบธรรมเนียมและวิถีชาว กิจกรรมจะส่งเสริมให้บุคลากร ได้ทำบุญตักบาตรฟังธรรมร่วมกัน กิจกรรมปีใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้รับของขวัญอย่างเท่าเทียมกันจึงของขวัญอย่างเท่าเทียมกันจึงจัดของขวัญมากมายไว้สำหรับบุคลากรทุกคน และผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมมือทำบุญตักบาตรพระสงฆ์เป็นประจำทุกปีในวันขึ้นปีใหม่ เพื่อเป็นสิริมงคล กิจกรรมพัฒนาองค์การจัดพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

**2.4.3 ความผูกพันด้านการทุ่มเท** เป็นการสร้างแรงผลักดันต่อบุคลากรในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยเต็มใจโดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมทักษะ ตามสายงานหน้าที่ให้มีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น โดยจัดกิจกรรมตามโครงการบริการวิชาชีพสู่ชุมชน และกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ตามภารกิจ 5 ข้อ 1) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2) การดูแลเอาใจใส่นักเรียน 3) งานกิจการการดูแล 4) งานพัฒนาตนเองของครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่บุคลากร 5) งานด้านวิชาการ โดยให้บุคลากรทุกคนตระหนักไว้เสมอว่าเราทุกคนเปรียบเสมือนเล่นกายกรรมต่อตัว ทำให้เหมือนกันการรับปิดขอบต่างกัน เปรียบเทียบได้ของเราที่บุคลากรทุกคนต้องกระทำตนเองให้ดีที่สุดก่อนตามหน้าที่ของเราก่อนตามหน้าที่ของเรา ก่อน เพื่อให้มีความสุขในการทำงานและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

**2.4.4 ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ** เป็นการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งต่าง ๆ สถานศึกษาได้มีการส่งเสริมสนับสนุน ดำเนินการให้ผู้เรียน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จัดทำงานสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย โดยมีจำนวนผลงานทั้งหมด ตามเกณฑ์ ได้จัดประกวดและได้นำงานสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ ในสถานศึกษา ในชื่อโครงการ คู่สาขาวิชาที่ใซ้อาเซียนที่ชอบ รวมทั้งเผยแพร่ต่อสาธารณชน สถานศึกษาได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดทำ นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ หรืองานวิจัย 1 คน ต่อ 1 ชิ้น/ ภาคเรียนเพื่อดำเนินการจัดประกวด จัดการแสดงผลไปใช้ประโยชน์สถานศึกษาเผยแพร่ต่อสาธารณชน และจัดส่งประกวดในระดับชุมชน ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติ รวมทั้งยังแสวงหาความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ เพิ่มขึ้นด้วย โดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรม 5 ส. เพื่อให้ระบบการทำงานเหมาะสมและสามารถนำมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขในงานและรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่ทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ



โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนี้

จำแลง สงหนู (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานรายวันในสายการผลิต โรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลล่าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 100 คน ผลการศึกษา พนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลล่าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยนอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศอายุสถานภาพทางครอบครัวและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน จะมีปัจจัยเกี่ยวข้องการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ธีรพล สุทธิโส (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์ พบว่า ด้านการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเกี่ยวกับบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างนัยสำคัญที่ระดับ .01 และประเมินผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางด้านสถิติที่ระดับ.01 และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมทำงานพนักงาน โรงงานผลิตจักรยานยนต์ได้ร้อยละ 22.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

พรพิกุล นุชปาน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัทซีเลติกา (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานรายวัน บริษัทซีเลติกา (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงสุด ในเรื่องเต็มใจ ที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า อายุระดับการศึกษาระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนกงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวัน



จิระชัย ยมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะของส่วนบุคคล ได้แก่ มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรส่วนเพศอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะที่ปฏิบัติ ได้แก่ มีงานอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์บุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกการเป็นพึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลของการตอบสนองขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์กร

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใหญ่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลจากการศึกษาค้นพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ ระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งและอายุในการทำงาน ส่วนเพศสถานสมรส และระดับทางการศึกษาต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังที่จะได้จากตรวจสอบจากองค์กรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร:กรณีการศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานการโดยใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือ โดยการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 270 คน โดยการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อตามทัศนคติของ R.M.Steers ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่มกลุ่มคือปัจจัยมีลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยกับลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 แบบ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการใช้แบบทดสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า เพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ในด้านการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับศึกษาค่ำกว่าในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติในองค์กรในองค์กรน้อยกว่าในรายได้พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่มีส่วนต่างด้านสถานภาพ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์การของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ จากพนักงานจำนวน 394 คน แบบสอบถามที่ 2 ส่วน คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ และความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-51 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพ สมรสรายได้สูงกว่า 40,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เดือน และระยะเวลาการปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ทุกระดับรวม 400 คน ซึ่งทำงานในแผนกงานช่าง งานบริการลูกค้า งานปฏิบัติการบิน งาน โภชนาการ งานตลาดการขายและบุคคล/งานทั่วไปเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลงานการวิจัยพบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนมากเพศชายอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน อายุงาน 11-15 ปี ซึ่งส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานบริการลูกค้าและกลุ่มงานช่าง มีส่วนร่วมในการวางแผน ปานกลางติดต่อดสื่อสารในการทำงานด้วยวาจา มีลักษณะการบริหารการควบคุมงานแบบผสมมีความผูกพันองค์กรในระดับปานกลางและมีปัจจัยมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงานส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ไม่พบความแตกต่างสำหรับลักษณะที่ปฏิบัติในภาพรวมทั้งในภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ไม่แตกต่างกับความ

ผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณาเป็นด้านค้นพบว่า ด้านมนุษย์ในองค์กรด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า ด้านมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรความก้าวหน้าในงานและ ด้านความปลอดภัยในการทำงานความสัมพันธ์ที่แตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

กาญจนา นุใจกอง (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบสามด้านต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความผูกพัน อันเนื่องมาจากการลงทุนเนื่องจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ กับพฤติกรรมการทำงานสามประเภท อันได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่ออกจากงานรูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยสหสัมพันธ์ โดยให้ กลุ่มอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการขององค์กรธุรกิจเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 243 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบวัด 4 ชนิด ได้แก่ แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความตั้งใจที่จะออกงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมพันธ์ และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความผูกพัน อันเนื่องมาจากแบบเชิงชั้น ผลการปฏิบัติอย่างมีสำคัญทางสถิติแต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพัน อันเนื่องมาจากการลงทุนกับผลงานแต่อย่างใด 2) องค์ประกอบทั้งสามด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่ออก จากงานอย่างมีความสำคัญทางสถิติ 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้น ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญศรี เมณแสน (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายการบิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 200 คนเครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามถามผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานของสาย งานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้าน ความอิสระในการทำงาน ด้าน โอกาส ความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณา ผลตอบแทนด้านความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความหวังที่จะได้รับการ ตอบสนอง พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงาน การเงิน การเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่มีส่วนขององค์กร

ด้านความต้องการที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันนั้นในระดับมาก พนักงานที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินในระดับต่ำถึงระดับมากกว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี (2548) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท สหพัฒนกิจ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ พบว่า ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ พนักงานที่มีอายุงานราชการขึ้นก็จะมีความรู้สึผูกพันต่อบริษัทฯ มากขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับทฤษฎี Mowday, Porter and Steers ซึ่งกล่าวว่าระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความรู้สึกต่อองค์กร ส่วนรายได้ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ความรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ ทั้งนี้อาจเนื่องจากระดับรายได้ของพนักงานเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.3) อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับปัจจัยในด้านความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และคุณค่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกความผูกพันที่มีต่อบริษัทฯ

อศวีณี ไชยวุฒิ (2551) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่นำมาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโรงแรมมาตรฐาน 3 ดาว 4 ดาว และ 5 ดาว ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงเรียนมีความพึงพอใจในงานระดับมาก ในด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านเพื่อร่วมงาน ด้านหัวหน้า ด้านความมั่นคงในด้านตำแหน่ง ด้านความมั่นคงของครอบครัว ด้านสุขภาพจิตที่ดี ด้านรางวัลพิเศษในการทำงานด้านการหยุดงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในด้านคุณภาพงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านรายได้และค่าตอบแทน และด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานด้านไม่ต่างกันเว้นในด้านตำแหน่งงานเพศชายมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงบรรยากาศทำงานสูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน ในด้านตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน และบรรยากาศในการทำงานพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน บรรยากาศทำงาน รางวัลพิเศษในการทำงานและการยืดหยุ่นเวลาทำงาน พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ต่างกันในด้านความมั่นคงเวลาทำงาน พนักงานที่มีตำแหน่งงาน

ต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่ต่างกันในด้านความมั่นคงในงานรายได้ และค่าตอบแทน และด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของใน โรงแรมที่มาตรฐานระดับ 3 ดาว ถึงระดับ 5 ดาว มีความพึงพอใจในความแตกต่างกันในด้านการหยุดงาน ความมั่นคงในงาน บรรยากาศการทำงาน รายได้และค่าตอบแทน รางวัลพิเศษในการทำงานส่วนด้านอื่นพบว่าไม่ต่างกัน



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษานี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

##### 1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ รวมทั้งสิ้น 300 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ จำนวน 151 คน และครูผู้สอน จำนวน 149 คน

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีโชค, 2554: 9) ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 ดังนี้

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

โดยที่	n	=	ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
	N	=	จำนวนประชากร (Population)
	C	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Error)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า} \quad \text{กำหนดค่า} \quad e &= \frac{300}{1+(300)(0.05)} \\
 &= 171.46 \\
 &= 171
 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรของ โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำนวน 171 คน

กลุ่มสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนกลุ่มงาน 2 ชั้นภูมิ และกำหนดหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551: 129)

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในชั้นภูมิ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

แทนค่า ตัวอย่างบุคลากรทางด้านเจ้าหน้าที่

ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มฝ่าย
ผู้สอน	151	86
สนับสนุนการสอน	149	85
รวม	300	171

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำนวน 171 คน จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางด้านเจ้าหน้าที่ จำนวน 86 คน และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางด้านครูสอน จำนวน 85 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นสอบถาม (Questionnaire) โดยการพัฒนาแบบสอบถาม ตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือการวิจัย และการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

## 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามการศึกษา และกำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา

2.1.2 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2.1.3 การกำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา

2.1.4 ร่างแบบสอบถาม โดยการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ซึ่งลักษณะของคำถามเลือกตาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 24 ข้อ เป็นการแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ความผูกพันด้านการยอมรับ จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)
- ความผูกพันด้านความภาคภูมิใจ จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7-12)
- ความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเท จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 13-18)
- ความผูกพันด้านความตระหนักที่รับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 19-24)

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 เป็นมาตรฐานค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแนวของ Likert (Likert Five Rating Scale) โดยใช้ผู้สอบถามประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย



ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Classinterval) ดังนี้ (จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546: 42-45) อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2548: 167-168)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาค} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย

4.21 - 5.00	ความสำคัญมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความสำคัญมาก
2.61 - 3.40	ความสำคัญปานกลาง
1.81 - 2.60	ความสำคัญน้อย
1.00 - 1.80	ความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

**2.2.1 ทหาค่าความตรงเนื้อหา (Content Validity)** โดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นางนงเยาว์ คงศาลา ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ นางเปรมฤดี พลเกษตร รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ นางศิริรัตน์ สุวรรณระ หัวหน้าฝ่ายบุคคลโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ให้ค่าคะแนนแต่ละคำถามสอดคล้องความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลกรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยการศึกษาเลือกข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร ของบุคคลกรวิทยาลัยโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยการศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.94

### 2.2.2 ปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำแบบทดสอบที่ผ่านการทดสอบและตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน

3.2 เก็บรวมข้อมูลจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อมาใช้มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอและอธิบายผลวิเคราะห์ที่ได้จากข้อมูลแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปใช้วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือ ณ ระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอต่อความผูกพันต่อการบุคลากร ใช้วิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำนวน 171 คน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง
Df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
t-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
Sig	หมายถึง	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกล้นสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 171)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	27	15.79
หญิง	144	84.21
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	90	52.63
อายุ 31-40 ปี	63	36.84
อายุ 41-50 ปี	16	9.36
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	2	1.17
3. สถานภาพการสมรส		
สมรส	118	69.01
โสด	51	29.82
หย่าร้าง/หม้าย	2	1.17
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	66	38.60
ปริญญาโท	28	16.37
ปริญญาเอก	74	43.27
สูงกว่าปริญญาเอก	3	1.75

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 171)	ร้อยละ (100.00)
5. ตำแหน่งงาน		
หัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร	29	19.96
ครูผู้สอน	69	40.35
เจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา	43	24.56
พนักงานทั่วไป	31	18.13
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	29	16.96
มากกว่า 1 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี	69	40.35
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	38	22.22
มากกว่า 10 ปี	35	20.47
7. รายได้		
มากกว่า 15,000 บาท	112	65.50
15,001 –30,000 บาท	32	18.71
30,001 - 40,000 บาท	13	7.60

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ ดังนี้

เพศ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เพศหญิง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 อายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.36 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับศึกษาปริญญาเอกมากที่สุดจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 43.27 รองลงมาได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.37 และสูงกว่าปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 ตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 และตำแหน่งหัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 รองลงมาได้แก่ อายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 กลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.47 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาได้แก่ รายได้ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.71 และรายได้ 30,001- 40,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการยอมรับการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร	3.58	0.53	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วม	3.72	0.85	มาก
3. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.81	0.82	มาก
รวม	3.79	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.81$ ) และด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.04$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร

ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์	3.67	0.80	มาก
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินของโรงเรียน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน	3.34	0.83	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	3.91	0.68	มาก
4. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ งานบริการวิชาชีพผู้ชุมชน	4.07	0.84	มาก
5. ท่านมีโอกาสดำเนินการได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น ในการบริหาร	2.86	0.96	ปานกลาง
6. ท่านเห็นว่าปัญหาของโรงเรียนย่อมเป็นปัญหา ของท่านด้วย	3.58	0.85	มาก
รวม	3.57	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.37$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ อันดับแรกคือ เข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่บริการวิชาชีพสูงของชุมชน ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมา ได้แก่ ปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.67$ ) และเห็นว่าปัญหาของโรงเรียนย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย ( $\bar{X} = 3.58$ ) ส่วนอีก 2 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง คือ เป้าหมายแนวทางในการดำเนินของโรงเรียนสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ท่าน ( $\bar{X} = 2.86$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้แห่งตนภายในโรงเรียน	4.08	0.71	มาก
2. การส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือเป็นทีม	4.23	0.67	มากที่สุด
3. ความร่วมมือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.18	0.68	มาก
4. การให้ความร่วมมือในการพัฒนาทางด้านความคิด	4.00	0.71	มาก
5. การสร้างวิสัยทัศน์ในการร่วมมือภายในโรงเรียน	3.65	0.86	มาก
รวม	3.65	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์การบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ การส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.23$ ) ส่วนระดับมากมีจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ความร่วมมือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $\bar{X} = 4.18$ ) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้แห่งตนภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.08$ ) การให้ความร่วมมือในการพัฒนาทางด้านความคิด ( $\bar{X} = 4.00$ ) และการสร้างวิสัยทัศน์ในการร่วมมือภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาล  
วัดมเหยงคณ์ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่า ทำงานอยู่ในโรงเรียน	3.98	0.83	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียน	3.73	0.85	มาก
3. ท่านมีความรักต่อโรงเรียนมากขึ้น เมื่อเวลาผ่านไปนานขึ้น	3.66	0.86	มาก
4. ท่านมีความภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ของโรงเรียน	3.84	3.20	มาก
5. ท่านมีความภูมิใจที่โรงเรียนได้รับความเชื่อถือและ ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	3.85	0.76	มาก
6. ท่านมีความตั้งใจที่ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ไปจนเกษียณอายุ	3.27	1.12	ปานกลาง
รวม	3.72	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากจำนวน 5 ข้อ โดยสูงสุดคือ มีความภาคภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา ได้แก่ มีความภูมิใจที่โรงเรียนได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ( $\bar{X} = 3.85$ ) มีความภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.84$ ) ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.73$ ) และมีความรักต่อโรงเรียนมากขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปนานขึ้น ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ มีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ ( $\bar{X} = 3.27$ )

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

**สมมติฐาน** บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์  
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การ	ชาย	27	3.58	0.69	0.061	0.952
	หญิง	144	3.57	0.50		
2. ด้านการมีส่วนร่วม	ชาย	27	3.72	0.60	0.657	0.512
	หญิง	144	3.83	0.86		
3. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ชาย	27	3.78	0.81	0.377	0.707
	หญิง	144	3.71	0.85		
ภาพรวม	ชาย	27	3.80	0.62	0.133	0.895
	หญิง	144	3.78	0.50		

จาดตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์  
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์การ	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.60	0.55		
	31 – 40 ปี	63	3.61	0.51		
	41 – 50 ปี	16	3.31	0.44		
	51 ปีขึ้นไป	2	3.25	0.35		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.57</b>	<b>0.53</b>	<b>1.75</b>	<b>9.16</b>
2. ด้านการมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.84	1.04		
	31 – 40 ปี	63	3.82	0.47		
	41 – 50 ปี	16	3.72	0.50		
	51 ปีขึ้นไป	2	3.17	0.24		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.81</b>	<b>0.82</b>	<b>0.51</b>	<b>0.98</b>
3. ด้านความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.76	1.00		
	31 – 40 ปี	63	3.73	0.65		
	41 – 50 ปี	16	3.53	0.65		
	51 ปีขึ้นไป	2	3.33	0.00		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.72</b>	<b>0.85</b>	<b>0.46</b>	<b>0.71</b>
ภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	90	3.80	0.57		
	31 – 40 ปี	63	3.83	0.46		
	41 – 50 ปี	16	3.65	0.45		
	51 ปีขึ้นไป	2	3.27	0.03		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.79</b>	<b>0.52</b>	<b>1.12</b>	<b>0.34</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์  
จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพการสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์การ	โสด	118	3.67	0.53	<b>2.17</b>	<b>9.12</b>
	สมรส	51	3.62	0.52		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	2.83	0.24		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.57</b>	<b>0.53</b>		
2. ด้านการมีส่วนร่วม	โสด	118	4.02	0.51	<b>1.48</b>	<b>0.23</b>
	สมรส	51	4.10	0.53		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	4.10	0.53		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>4.04</b>	<b>0.52</b>		
3. ด้านความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	โสด	118	3.73	0.92	<b>0.34</b>	<b>0.71</b>
	สมรส	51	3.73	0.65		
	หย่าร้าง/หม้าย	2	2.92	0.35		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.81</b>	<b>0.82</b>		
<b>ภาพรวม</b>	โสด	<b>118</b>	<b>3.78</b>	<b>0.55</b>	<b>1.60</b>	<b>0.21</b>
	สมรส	<b>51</b>	<b>3.15</b>	<b>0.45</b>		
	หย่าร้าง/หม้าย	<b>2</b>	<b>3.15</b>	<b>0.09</b>		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.79</b>	<b>0.52</b>		

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีสถานภาพการสมรส  
แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์การ	ปริญญาตรี	66	3.53	0.59	<b>0.69</b>	<b>0.56</b>
	ปริญญาโท	28	3.54	0.56		
	ปริญญาเอก	74	3.63	0.47		
	สูงกว่าปริญญาเอก	3	3.33	0.17		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.57</b>	<b>0.53</b>		
2. ด้านการมีส่วนร่วม	ปริญญาตรี	66	3.74	0.59	0.47	0.71
	ปริญญาโท	28	3.77	0.44		
	ปริญญาเอก	74	3.89	1.09		
	สูงกว่าปริญญาเอก	3	3.61	0.54		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.81</b>	<b>0.82</b>		
3. ด้านความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ปริญญาตรี	66	3.66	0.69	<b>0.31</b>	<b>0.81</b>
	ปริญญาโท	28	3.74	0.58		
	ปริญญาเอก	74	3.78	1.05		
	สูงกว่าปริญญาเอก	3	3.44	0.63		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.72</b>	<b>0.85</b>		
ภาพรวม	ปริญญาตรี	66	3.98	0.51	<b>0.92</b>	<b>0.44</b>
	ปริญญาโท	28	4.00	0.50		
	ปริญญาเอก	74	4.11	0.54		
	สูงกว่าปริญญาเอก	3	3.83	0.60		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>4.04</b>	<b>0.52</b>		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กร	หัวหน้าแผนก	29	3.49	0.70	<b>0.32</b>	<b>0.81</b>
	ครูผู้สอน	69	3.58	0.46		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	3.97	0.61		
	พนักงานทั่วไป	31	3.20	0.43		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.56</b>	<b>0.13</b>		
2. ด้านการมีส่วนร่วม	หัวหน้าแผนก	29	3.69	0.65	<b>0.58</b>	<b>0.63</b>
	ครูผู้สอน	69	3.90	1.13		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	4.22	0.56		
	พนักงานทั่วไป	31	3.27	0.57		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.78</b>	<b>0.33</b>		
3. ด้านความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	หัวหน้าแผนก	29	3.75	0.75	<b>0.14</b>	<b>0.90</b>
	ครูผู้สอน	69	3.76	0.91		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	4.03	0.70		
	พนักงานทั่วไป	31	3.20	0.43		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.70</b>	<b>0.51</b>		
ภาพรวม	หัวหน้าแผนก	29	3.72	0.60	<b>0.25</b>	<b>0.87</b>
	ครูผู้สอน	69	3.81	0.56		
	บุคลากรทางการศึกษา	42	4.21	0.51		
	พนักงานทั่วไป	31	3.34	0.39		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.77</b>	<b>0.49</b>		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การ	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.49	0.70	0.32	0.81
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี	69	3.58	0.46		
	มากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	38	3.59	0.55		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.61	0.49		
	รวม	171	3.57	0.53		
2. ด้านการมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.69	0.65	0.58	0.63
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี	69	3.90	1.13		
	มากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	38	3.82	0.51		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.73	0.41		
	รวม	171	3.81	0.82		
3. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.75	0.75	0.16	0.92
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี	69	3.76	1.07		
	มากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	38	3.65	0.63		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.69	0.64		
	รวม	171	3.72	0.85		
ภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	29	3.72	0.60	0.23	0.87
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 5 ปี	69	3.81	0.56		
	มากกว่า 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	38	3.81	0.46		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	35	3.77	0.44		
	รวม	171	3.79	0.52		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัฒนเขงค์ จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับรายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กร	มากกว่า 15,000 บาท	112	3.49	0.53		
	15,001-30,000 บาท	32	3.74	0.57		
	30,001-40,000 บาท	14	3.62	0.44		
	40,001 บาทขึ้นไป	13	3.81	0.33		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.57</b>	<b>0.53</b>	<b>3.00*</b>	<b>0.03</b>
2. ด้านการมีส่วนร่วม	มากกว่า 15,000 บาท	112	3.71	0.53		
	15,001-30,000 บาท	32	3.90	0.52		
	30,001-40,000 บาท	14	4.37	2.28		
	40,001 บาทขึ้นไป	13	3.91	0.48		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.81</b>	<b>0.82</b>	<b>3.05*</b>	<b>0.03</b>
3. ด้านความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	มากกว่า 15,000 บาท	112	3.63	0.66		
	15,001-30,000 บาท	32	3.86	0.68		
	30,001-40,000 บาท	14	4.06	1.99		
	40,001 บาทขึ้นไป	13	3.72	0.85		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.72</b>	<b>0.85</b>	<b>1.54</b>	<b>0.21</b>
ภาพรวม	มากกว่า 15,000 บาท	112	3.70	0.46		
	15,001-30,000 บาท	32	3.82	0.53		
	30,001-40,000 บาท	14	4.05	0.82		
	40,001 บาทขึ้นไป	13	3.91	0.45		
	<b>รวม</b>	<b>171</b>	<b>3.79</b>	<b>0.52</b>	<b>3.37*</b>	<b>0.02</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัฒนเขงค์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์โดยภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	มากกว่า	15,001-	30,001-	40,001 บาท
		15,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.70	3.92	4.05	3.91
มากกว่า 15,000 บาท	3.70		-0.22*	-0.35*	-0.21
15,001-30,000 บาท	3.92			-0.35	0.01
30,001-40,000 บาท	4.05			-0.13	0.14
40,001 บาทขึ้นไป	3.91				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบรายคู่ในด้านค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มาก มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	มากกว่า	15,001-	30,001-	40,001 บาท
		15,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.49	3.74	3.62	3.81
มากกว่า 15,000 บาท	3.49		-0.25*	-0.12	-0.32*
15,001-30,000 บาท	3.74			-0.13	-0.06
30,001-40,000 บาท	3.62				-0.19
40,001 บาทขึ้นไป	3.81				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันเฉลี่ยแตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 -40,000 บาท ไม่แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ 40,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายกลุ่ม

ระดับรายได้	$\bar{X}$	มากกว่า	15,001-	30,001-	40,001 บาท
		15,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.63	3.86	4.06	3.79
มากกว่า 15,000 บาท	3.63		-0.24	-0.43*	-0.17
15,001-30,000 บาท	3.86			-0.19	-0.07
30,001-40,000 บาท	4.06				-0.26
40,001 บาทขึ้นไป	3.79				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายกลุ่ม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามระดับรายได้ เป็นรายคู่

ระดับรายได้	$\bar{X}$	มากกว่า	15,001-	30,001-	40,001 บาท
		15,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.70	3.90	4.37	3.91
มากกว่า 15,000 บาท	3.70		-0.20	-0.66*	-0.20
15,001-30,000 บาท	3.90			-0.47	-0.01
30,001-40,000 บาท	4.37				0.46
40,001 บาทขึ้นไป	3.91				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

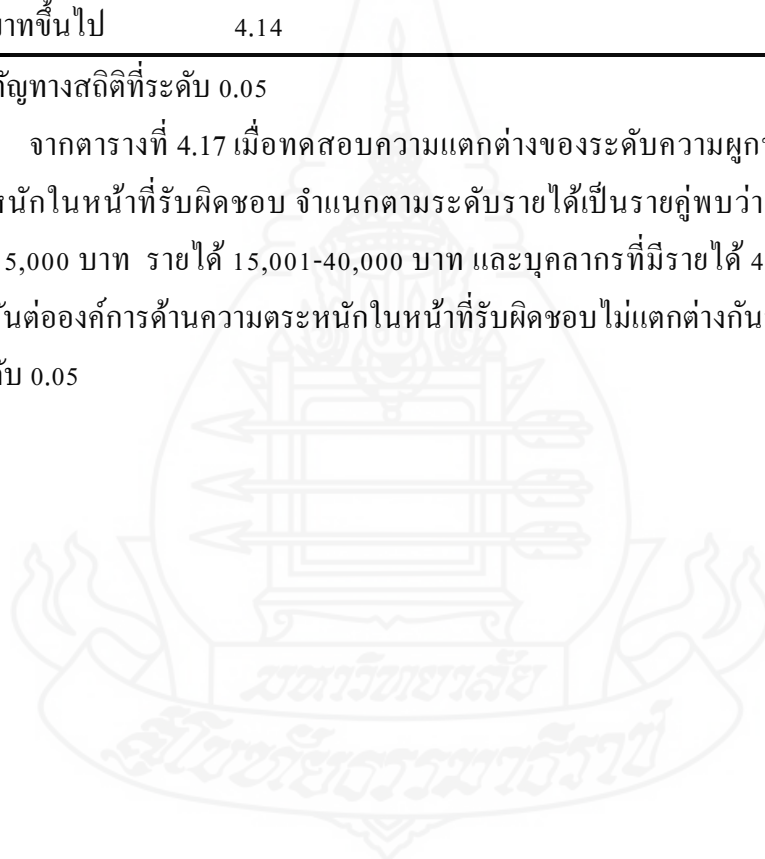
จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างจากบุคคลที่มีระดับรายได้ 30,001 - 40,000 บาท ส่วนบุคลากรที่มีระดับรายได้ 15,001 - 30,000 บาท และรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายกลุ่ม

ระดับรายได้	$\bar{X}$	มากกว่า	15,001-	30,001-	40,001 บาท
		15,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.97	4.17	4.17	4.14
มากกว่า 15,000 บาท	3.97		-0.20	-0.20	-0.17
15,001-30,000 บาท	4.17			-0.01	-0.03
30,001-40,000 บาท	4.17				-0.03
40,001 บาทขึ้นไป	4.14				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท รายได้ 15,001-40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในบทนี้ผู้ศึกษาขอแนะนำประเด็นดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำนวน 300 คน คำนวณขนาดของบุคลากรโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 171 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ซึ่งลักษณะของคำถามเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ เป็นคำถามแบบปลายปิด จำนวน 24 ข้อ เป็นการแสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน คือ ความผูกพันด้านการยอมรับ จำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านความภูมิใจ จำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเท จำนวน 6 ข้อ ความผูกพันด้านการตระหนักในหน้าที่การรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) มีทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ ความผูกพันด้านการยอมรับ ความผูกพันด้านภาคภูมิใจ ความผูกพันด้านการเต็มใจทุ่มเท ความผูกพันด้านความตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ

**1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้** ผู้ศึกษาได้นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงทางแบบสอบถาม (IOC: Index of item Objective Congruence) จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจข้อมูล โดยการศึกษาได้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ และได้้นำแบบสอบถามจำนวน 171 ฉบับ ไปแจกจ่ายแก่บุคลากรด้วยตนเอง จากนั้นผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลการศึกษา รวบรวมข้อมูลการที่เก็บรวบรวมมา ข้อมูลผลการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 171 ชุด คิดเป็น 100 % ของบุคลากร

**1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ศึกษาได้แบบสอบถามกลับคืนมาทุกฉบับแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ ต่อจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลมุลออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - Way Analysis of Variance (ANOVA)

### 1.3 ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จากบุคลากร 171 คน พบว่า

เพศ พบว่า บุคลากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พบว่า บุคลากรเป็นผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีอายุ 31 – 40 ปี อันดับ 3 เป็นผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี และน้อยที่สุด เป็นผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรเป็นผู้มีสถานภาพโสดมากที่สุด อันดับ 2 เป็นคู่สมรสแล้ว อันดับสุดท้ายเป็นผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรเป็นผู้ศึกษาปริญญาเอกมากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีการศึกษาปริญญาตรี อันดับ 3 เป็นผู้มีการศึกษาปริญญาโท และอันดับสุดท้าย เป็นผู้มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาเอก

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรอยู่ในตำแหน่งครูผู้สอนมากที่สุด อันดับ 2 ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา อันดับ 3 ดำรงตำแหน่งพนักงานทั่วไป และอันดับสุดท้าย ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด อันดับ 2 เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี อันดับ 3 เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และอันดับสุดท้าย เป็นผู้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

ระดับรายได้ พบว่า มีบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท อันดับ 2 เป็นผู้มีรายได้ 15,001-30,000 บาท อันดับ 3 เป็นผู้มีรายได้ 30,001 -40,000 บาท และอันดับสุดท้าย เป็นผู้มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาล วัดมเหยงคณ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.04$ ) อันดับสองคือ ด้านความทุ่มเทความสามารถ ( $\bar{X} = 3.72$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการยอมรับ ( $\bar{X} = 3.58$ )

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

สมมติฐาน บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

1) บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านในด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร

2) บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านในด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

3) บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

4) บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5) บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6) บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7) บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรเพิ่มรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับ จำแนกตามระดับรายได้เป็นรายกลุ่มพบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันเฉลี่ยที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทความสามารถต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ที่น้อยกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ 25,001-35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

**2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์** พบว่า บุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทความสามารถ ด้านความภาคภูมิใจ และด้านการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พัทธภรณ์ เนตร (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรการประปาภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” มีความคิดเห็นต่อปัจจัยของความผูกพันต่อองค์การ 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ดันองค์การ ด้านงาน ด้านพัฒนาการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความผูกพันต่อองค์การและสอดคล้องกับภัทรพล กาญจนปาน (2552: บทคัดย่อ) เรื่อง จริยธรรมในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรและผลการดำเนินการของประปานครหลวง พบว่า บุคลากรประปานครหลวงมีความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวคิดที่มุ่งองค์การ ด้านแนวความคิดที่มุ่งเน้นบุคลากร และด้านเน้นความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน บุคลากรการประปานครหลวงพบว่า บุคลากรการประปานครหลวงมีความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวม ด้านแนวความคิดที่มุ่งเน้นบุคลากร

และด้านเน้นหลักความยุติธรรม อยู่ในระดับดีทุกด้าน บุคลากรประสานนครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในระดับมาก ส่วนด้านความภูมิใจในส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ อุไรพร วงศ์ใหญ่ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรระดับปฏิบัติของบริษัท คอม-ลิงค์ จำกัด จำนวน 339 คน ผลการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี และระหว่าง 6-10 ปี ความพึงพอใจโดยรวมด้านความสำคัญต่อองค์กร ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ความสัมพันธ์ในเชิงลบในระดับปานกลางกับความผูกพันเชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันเชิงบวกในระดับต่ำ ความพึงพอใจในด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการพิจารณาความดีความชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

## 2.2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.2.1 *เพศ* บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่มีส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2.2 *อายุ* บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีอายุแตกต่างกันอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**2.2.3 สถานภาพสมรส** บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

**2.2.4 ระดับการศึกษา** บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงานแตกต่างในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านที่ไม่แตกต่างกัน

**2.2.5 ตำแหน่งงาน** บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีระยะเวลาในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส และระดับทางการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**2.2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรภรณ์ เนตรนวล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรการประปาส่วนภูมิภาคของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่” ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การและด้านสภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และในส่วนของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

**2.2.7 ระดับรายได้** บุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ที่มีรายได้แตกต่างกัน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่าง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและด้านทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญ เมณเสนา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายงานการเงิน บริษัท โทรคมนาคม (มหาชน) จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงิน บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทนความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งนี้

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์การและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปพิจารณาเป็นแนวทางการพัฒนา มีดังต่อไปนี้

**3.1.1 ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์การ** ควรให้ความสำคัญต่อการให้บุคลากรที่มีรายได้น้อย ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์การ พิจารณาเพิ่มเรื่องการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และดำเนินงานตามนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม

**3.1.2 ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ** ควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้รับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์การตามเป้าหมายไว้ โดยการสร้างแรงจูงใจให้เป็นขวัญและกำลังใจต่อบุคลากรที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัฒนธรรมองค์การ

**3.1.3 การมีส่วนร่วม** ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติและสนับสนุนให้เกิดเวทีการระดมความคิดเพื่อการพัฒนางาน รวมถึงปริมาณงานบุคลากรควรเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

### **3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป**

**3.2.1** ควรศึกษาปัญหาในกระบวนการจัดการในโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการจัดการเรียน การบริหาร ห้องสมุดโรงเรียน เป็นต้น

**3.2.2** ในการศึกษาปัญหาด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน ควรดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรให้ควบคุมบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียน เพื่อเน้นหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในด้านการร่วมมือ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรกต บัวอินทร์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนประชาบำรุง จังหวัดพะเยา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จำนง เหล่าคงธรรม. (2554). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เฉลิมพล ศรีโชคคุณ. (2551). *วิธีใช้โปรแกรม SPSS 17.0 for window. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- ณัฐวุฒิ วิฑิตปวิวรรต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของการพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปฎิญา นิธิสมบัติ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- พรพิกุล นุชปาน. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวันบริษัท ซีเลชดิกา (ประเทศไทย) จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พัชราภรณ์ เนตรนวล. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประชาสัมพันธ์ของเขต 9 จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ปฏิบัติการเหนือตำรา การวิจัยทางสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 3).*  
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของประธานครหลวง*. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ขนส่ง จำกัด*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศรา เกษสมบุรณ์. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชไทย” *คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.)*.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการครู วิทยาเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ธนรัช.
- วิโรจน์ สว่างเดือน. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรทัศน์.
- วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ จำกัด ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศักดิ์ชัย ภักดีฉนวน. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.



- สรรรงค์ชัย กิตติยานันท์. (2553). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การกีฬาแห่งประเทศไทย”  
วารสารด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2553: 185- 200
- สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2550). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่  
การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
กรุงเทพมหานคร.
- อุไรพร วงศ์ใหญ่. (2553). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษาโดยเฉพาะกรณีของบุคลากรระดับ  
ปฏิบัติของบริษัท คอม-ลิงค์ จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อุสา เมืองโต. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).  
(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- Buchanan, B. (2006). Building organization: The socialization of manager in Work organization.  
*Administrative Science Quarterly*. 19 (40), pp. 533 – 546.
- Steers, R.M. (2010). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative  
Science Quarterly*, 22, pp. 46-56.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



## รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นางนงเยาว์ คงศาลา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
หน่วยงาน โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์
2. ชื่อ นางเปรมฤดี พลเกษตร  
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา  
หน่วยงาน โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์
3. ชื่อ นางศิริรัตน์ สุวรรณระ  
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบุคคล  
หน่วยงาน โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์



ภาคผนวก ข  
ผลการคำนวณหาค่าดัชนี



ผลการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม  
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานภาพการสมรส	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	รายได้	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน/ประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการ ประเมิน
	1	2	3		
<b>การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร</b>					
8. นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดไว้ อย่างเหมาะสม	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
9. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน แรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10. ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬา งานปีใหม่ บริการวิชาชีพสู่ชุมชน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
12. ท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงความคิดเห็นในการ บริหารงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
<b>การมีส่วนร่วม</b>					
13. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้แห่งภายในโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
14. การส่งเสริมให้มีความร่วมมือเป็นทีม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15. การร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
16. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่น่าพอใจของตัวเองเสมอ	1	1	1	1.0	สอดคล้อง
17. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
<b>ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>					
18. ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
19. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20. ท่านมีความรักต่อโรงเรียน	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
21. ท่านมีความภาคภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ของโรงเรียน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22. ท่านมีความภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับความเชื่อถือ และได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ลักษณะข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

ความรู้สึผูกพันองค์กร	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3		
1. ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร และการมีส่วนร่วม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ด้านการทุ่มเทความสามารถทำงานเพื่อองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ผลรวม IOC = 0.94





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

### เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นที่มีประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ การจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อการศึกษา  
ถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดกรอกข้อมูลในช่องว่างและกาเครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นคำตอบ  
ของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 31 - 40 ปี

3. 41 - 50 ปี

4. 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง/หม้าย

4. อื่น ๆ

## 4. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาโท  สูงกว่าปริญญาเอก

## 5. ตำแหน่งงาน

1. หัวหน้าแผนก/ฝ่ายบริหาร  ครูผู้สอน  
 3. เจ้าหน้าที่/บุคลากรทางการศึกษา  พนักงานทั่วไป

## 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี  2. มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี  
 3. มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี  4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

## 7. รายได้

1. มากกว่า 15,000 บาท  2. 15,001 - 30,000 บาท  
 3. 30,001 - 40,000 บาท  4. 40,001 - บาทขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่อยู่ท้ายข้อความในแต่ละข้อที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ ให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

- |                  |                |                  |          |
|------------------|----------------|------------------|----------|
| ระดับความคิดเห็น | 5 = มากที่สุด  | ระดับความคิดเห็น | 4 = มาก  |
| ระดับความคิดเห็น | 3 = ปานกลาง    | ระดับความคิดเห็น | 2 = น้อย |
| ระดับความคิดเห็น | 1 = น้อยที่สุด |                  |          |

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การยอมรับนโยบายเป้าหมายขององค์กร						
8.	นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม					
9.	เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ท่าน					
10.	ท่านปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
11.	กิจกรรมที่สำคัญ เช่น กีฬาสี งานปีใหม่ บริการวิชาชีพสู่ชุมชน					
12.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน					
การมีส่วนร่วม						
13.	การมีส่วนร่วมการพัฒนาความรู้แห่งตนภายในโรงเรียน					
14.	การส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือเป็นทีม					
15.	ความร่วมมือกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
16.	การให้ความร่วมมือในการพัฒนาการทางด้านการคิด					
17.	การสร้างวิสัยทัศน์ในการร่วมมือภายในโรงเรียน					
ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
18.	ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในโรงเรียน					
19.	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียน					
20.	ท่านมีความรักต่อโรงเรียนมากขึ้นเมื่อเวลาที่ยังผ่านไปนานขึ้น					
21.	ท่านมีความภูมิใจในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียน					
22.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่โรงเรียนได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1. การยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรและการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการทุ่มเทความสามารถทำงานเพื่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพรรัตน์ ทองมี
วัน เดือน ปีเกิด	29 มิถุนายน 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2553
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์
ตำแหน่ง	บุคลากรสนับสนุนการสอน

