

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
บางเขน กรุงเทพมหานคร

นางสาวทิพวรรณ อันทะลีย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Factors Related Organization Commitment of Teachers and Education Personnel
of Thainiyomsongkao School, Bangkok**

Miss Tippawan Untalai



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

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน
กรุงเทพมหานคร

ชื่อและนามสกุล นางสาวทิพวรรณ อินทะสัย

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. พนมพัทธ์ สมิตานนท์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

พ. อินท

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. พนมพัทธ์ สมิตานนท์)

พณมพัทธ์ สมิตานนท์

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นพดล อุดมวิสกกุล)

สุรีย์ เข้มทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาสาขาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน
กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาวทิพวรรณ อันทะลย์ รหัสนักศึกษา 2563000609 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. พนมพัทธ์ สมิตานนท์ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ และ (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ ทั้งหมด 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทิศทางเดียวกัน และ (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรคือ ควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีสถานที่ทำงานที่จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอยที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม ควรมีกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียน ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

Independent Study title: Factors Related Organization Commitment of Teachers and Education Personnel of Thainiyomsongkao School, Bangkok

Author: Miss Tippawan Untalai; **ID:** 2563000609; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Phanompatt Smitananda; **Academic year:** 2015

Abstract

The purpose of this study were to study: (1) the organization commitment of teachers and education personnel of Thainiyomsongkao school; (2) factors related to organization commitment of teachers and education personnel of Thainiyomsongkao school; and (3) recommend appropriate guidelines to enhance organization commitment of teachers and education personnel of Thainiyomsongkao school.

This study was a survey research. Population consisted of teachers and education personnel of Thainiyomsongkao school, total of 138 people. Instruments used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Research results revealed that: (1) level of the work characteristics and the organization characteristics was high level and the organization commitment was medium level; (2) the work characteristics and the organization characteristics related to organization commitment of teachers and education personnel of Thainiyomsongkao school; and (3) the appropriate guidelines to enhance organization commitment were that the use of space should organized properly, strategy and policy on management should be set as well as setting goal.

Keywords: Organization Commitment, School, Teachers and Education Personnel

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ขอขอบพระคุณอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้แต่งตำรา และเอกสารต่างๆ ที่ผู้ศึกษาใช้อ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาและครอบครัวของผู้ศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา

ทิพวรรณ อันทะลย์

สิงหาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	4
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	17
สภาพปัญหาของโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร.....	65
ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร.....	72
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปการศึกษา	78
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	91
ข การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	93
ค ประเมินคุณภาพแบบสอบถามค่า IOC.....	117
ง แบบสอบถาม.....	128
ประวัติผู้ศึกษา.....	137

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงผลที่จะเกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ.....	22
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามอายุ	49
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา	50
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามสถานภาพสมรส	51
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระดับตำแหน่ง	52
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	53
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน.....	54
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความท้าทายของงาน.....	55
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความหลากหลายของงาน.....	56
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	59
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง.....	60
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ.....	61
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับความยอมรับนับถือแต่ละตำแหน่ง.....	62
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.19	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการกระจายอำนาจในองค์กร.....	66
ตารางที่ 4.20	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.21	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน.....	68
ตารางที่ 4.22	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ.....	69
ตารางที่ 4.23	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน.....	71
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร.....	72
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร.....	73
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์การตลอดไป.....	74
ตารางที่ 4.28 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด.....	75
ตารางที่ 4.29 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด.....	76

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา	5
ภาพที่ 4.1 แสดงถึงเพศของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ภาพที่ 4.2 แสดงถึงอายุของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ภาพที่ 4.3 แสดงถึงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ภาพที่ 4.4 แสดงถึงสถานภาพของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ภาพที่ 4.5 แสดงถึงระดับตำแหน่งของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ภาพที่ 4.6 แสดงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	54



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขาดความผูกพันต่อองค์กรจึงกลายเป็นปัญหาที่สำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่ดำเนินงาน โดยมีเป้าหมายสำคัญในการให้บริการสาธารณะ สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้นอาจเกิดจากปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือด้านบริหาร และปัจจัยเกี่ยวพันต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกหน่วยงาน ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะหากข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มที่ ทั้งส่งผลให้ข้าราชการเกิดสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ตลอดจนองค์กรอื่นที่ต้องประสานงานกันอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากข้าราชการไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการจะขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อองค์กร

สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ตั้งขึ้นด้วยจุดประสงค์ที่แน่นอนเพื่อจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน คุณภาพการศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร ถือได้ว่าบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนปฏิบัติการกิจไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจ วิธีการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารได้แสดงต่อครู การใช้อำนาจหน้าที่ของความเป็นผู้บังคับบัญชาอย่างเด็ดขาดแรงจูงใจ ผลที่ปรากฏตามมาก็คือ พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาปราศจากความจริงใจ ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็ม

ความสามารถหรือจะปฏิบัติอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ต่อหน้าผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้วิธีการบริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

โรงเรียนเป็นองค์การการศึกษาที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมีภารกิจในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้น โรงเรียนจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน (สุทธิลักษณ์ คำทอง, 2549: 1) จึงเห็นได้ว่าความสำเร็จและล้มเหลวของงานในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูถ้ามีความรักความผูกพันต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ย่อมต้องการที่จะแสดงความรู้ความสามารถ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่นั้นให้บังเกิดประโยชน์และผลดีกับโรงเรียนอย่างเต็มที่ ความรักความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนสามารถแสดงออกให้เห็นได้ในทางพฤติกรรมด้วยการเสียสละแรงกายเสียสละทรัพย์สิน ตลอดจนการใคร่ครวญความคิด และการอุทิศเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย จนงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จโดยไม่มีใครบังคับ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองในจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความรักความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน และพร้อมจะอยู่ร่วมกับโรงเรียน ทำงานให้กับโรงเรียนด้วยความเพียรพยายามทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และให้ประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด

การจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการใช้งบประมาณไปเป็นจำนวนมหาศาลเพื่อพัฒนาการศึกษา และบุคลากรครูแต่ก็ประสบปัญหาการขาดแคลนครู ขาดความต่อเนื่องในการจัดเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดตกต่ำ เนื่องจากครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมีอัตราการโอนย้ายไปต่างจังหวัดเพิ่มสูงขึ้นทุกปีเนื่องจากปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาครอบครัว ไม่มีสวัสดิการบ้านพัก ในกรุงเทพมหานครทางผู้บริหารการศึกษากรุงเทพมหานครได้แก้ปัญหาโดยการเพิ่มค่าครองชีพ และทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้แก่ก็ยังมิ้อตราการโอนย้ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผ่านมาในปี 2551 มีครูในสังกัดกรุงเทพมหานครขอโอนย้ายกลับภูมิลำเนา จำนวน 178 คน ปี 2552 จำนวน 287 คน ปี 2553 จำนวน 456 คน และปี 2554 (ต.ค. - ก.พ.) จำนวน 341 คน และโอนย้ายแล้ว 153 คน (ข่าวสารกรุงเทพมหานคร, 2555) ซึ่งทำให้เกิดเป็นปัญหาการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

และสูญเสียเงินงบประมาณไม่น้อยในการดำเนินการคัดเลือก สรรหา บุคลากรใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขอโอนย้ายไป และหาหนโยบายในการแก้ปัญหาการโอนย้ายของครูเหล่านั้น โดยกำหนดสัญญาการโอนย้ายให้ผู้ที่ย้ายไป พ.ศ. 2554 รัฐบาลกับกรุงเทพมหานคร เป็นเวลา 5 ปี และกรณีขอโอนย้ายต้องทำงานรอ 1 ปี ก่อนบรรจุตำแหน่งใหม่ทดแทน แต่ถึงแม้จะมีกฎระเบียบการโอนย้ายก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการโอนย้ายได้เนื่องจากยังมีการลาออกในปีงบประมาณ 2555 นี้ มีครูสังกัดกรุงเทพมหานครเกษียณราชการประมาณ 580 ราย โดยเป็นการเกษียณอายุตามอายุราชการ 327 ราย และเกษียณอายุก่อนหมดอายุราชการหรือเออร์ลี่ไทร์ ประมาณ 250 ราย ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนที่มากจากสถิติการโอนย้ายและการลาออกของครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร อาจเป็นเพราะภาระงานที่มากทำให้ครูเหนื่อยเหนื่อยและไม่พึงพอใจในงานจึงขาดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อหน้ายกการทำงาน และการดำรงตำแหน่งงานที่ผ่านมา จึงมีการลาออกและโอนย้ายส่งผลให้ขาดแคลนครูผู้สอนซึ่งกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน (กองอัตรากำลัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2555)

ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางมีการเปิดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลมากมายในระดับประเทศ มีครูและบุคลากรที่เก่งและครูของโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ได้รับรางวัลครูผู้สอนดีเด่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจจะมีปัญหาในเรื่องครูขอย้ายและขอโอนออกจากโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ ไปอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าหรือโรงเรียนที่มีชื่อเสียงกว่าหรืออาจจะลาออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับรวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่าในอนาคต จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องรักษามูลค่าไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้อยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานเป็นระยะเวลานาน โดยหาวิธีให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อหน่วยงานซึ่งจะมีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน มีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักในหน่วยงานและพร้อมที่จะร่วมมือพัฒนาไม่คิดที่จะโอน หรือย้ายหรือลาออกจากหน่วยงาน การศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางป้องกัน รวมทั้งพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิผลในองค์กรอันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณภาพของเด็กและเยาวชนของชาติให้สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

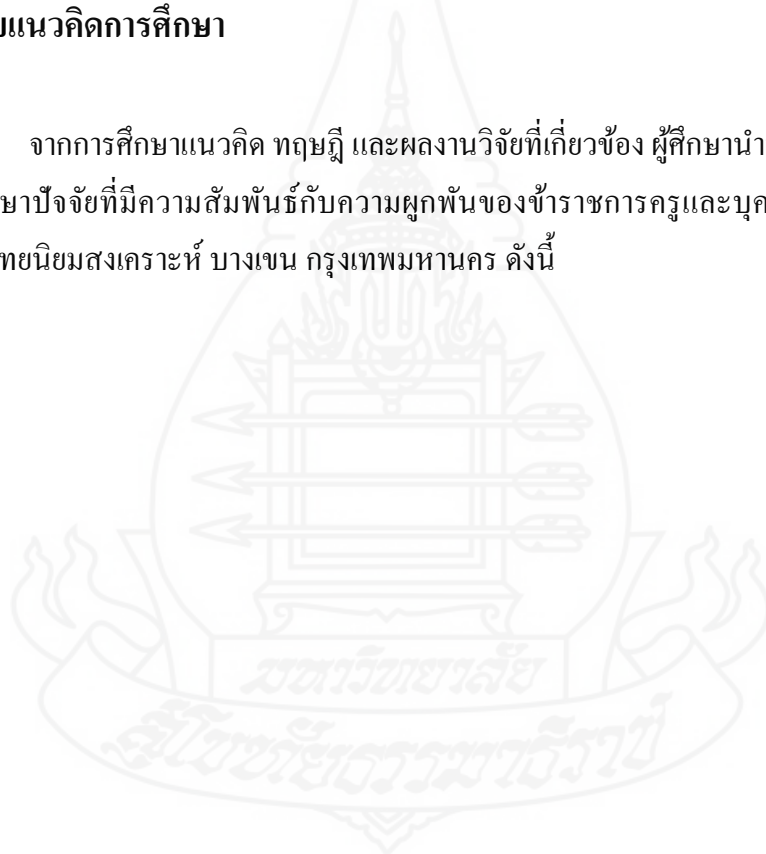
2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

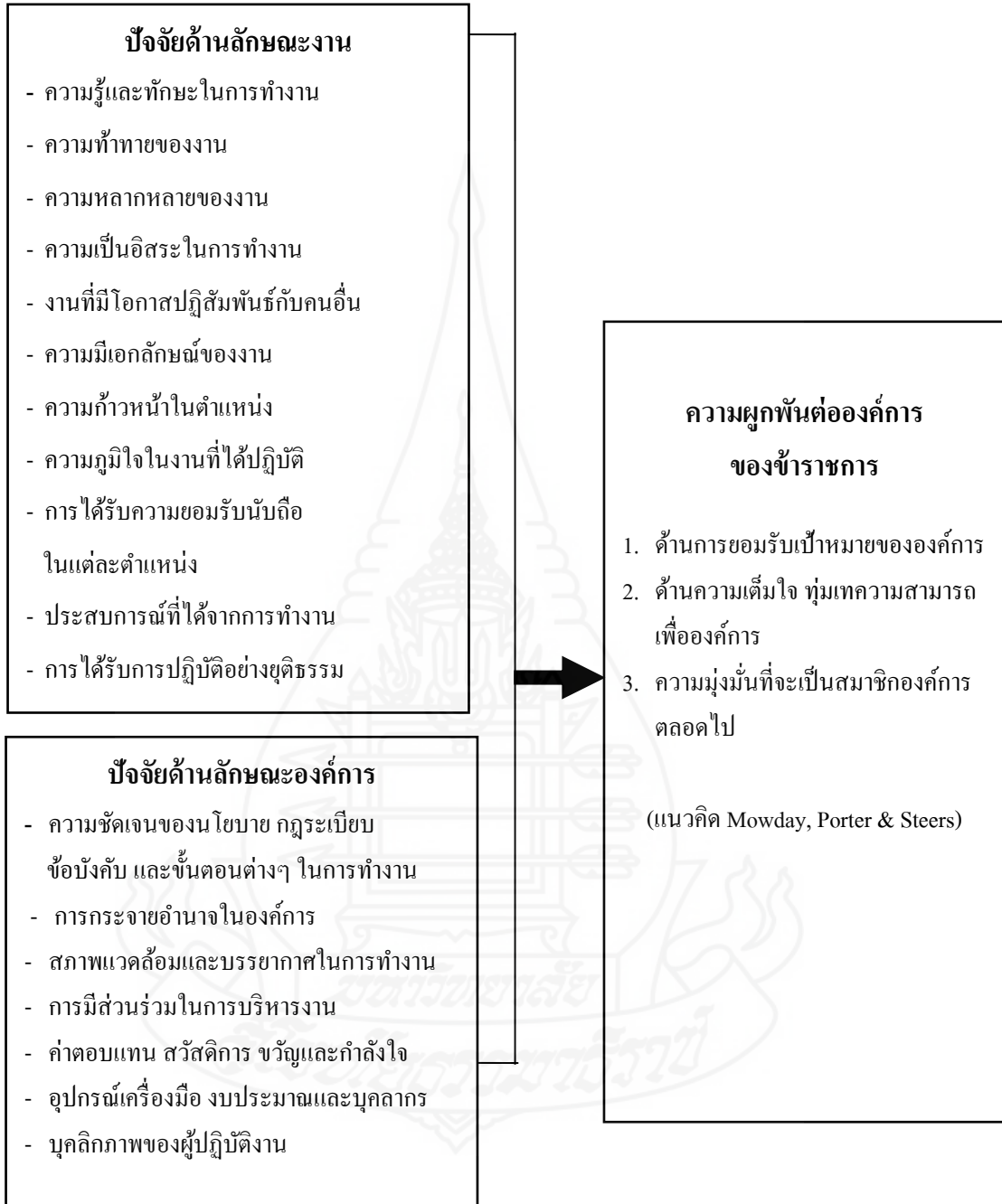
3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษานำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ดังนี้



ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
ไทยนิยมสงเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 138 คน

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

4.2.1 **ตัวแปรอิสระ** (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ
ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 11 ด้าน คือ
 - (1) ความรู้และทักษะในการทำงาน
 - (2) ความท้าทายของงาน
 - (3) ความหลากหลายของงาน
 - (4) ความเป็นอิสระในการทำงาน
 - (5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น
 - (6) ความเอกลักษณะของงาน
 - (7) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 - (8) ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ
 - (9) การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง
 - (10) ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน
 - (11) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ
 - (1) ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ
 - (2) ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน
 - (3) การกระจายอำนาจในองค์กร
 - (4) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
 - (5) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
 - (6) ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ
 - (7) อุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร
 - (8) บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน

4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ ได้แก่

- 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 2) ด้านความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร
- 3) ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

4.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาจากภาคสนาม โดยการศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพียงอย่างเดียว

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ให้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

5.1 ข้าราชการครูและบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนและบุคลากรบริการการศึกษา ในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

5.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีงาม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันกับงานและโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรมโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความภูมิใจในการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานขององค์กรของตนเอง ในการครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

5.2.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในองค์กร

5.2.2 ด้านด้านความเต็มใจ ทွ่มความสามารถเพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่แสดงออกถึงความตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ

5.2.3 ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป หมายถึง ความรู้สึกของครู ผู้ปฏิบัติการสอน ที่แสดงออกถึงความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

5.3 ลักษณะงาน หมายถึง สภาพของงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งตามตำแหน่งนั้นๆ

5.3.1 ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีประสบการณ์และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ

5.3.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และมีความยากลำบากในการปฏิบัติ

5.3.3 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์เสมอ

5.3.4 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระของผู้ปฏิบัติงาน ในการมีโอกาสดำเนินการเป้าหมาย และวิธีการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการคิด และแก้ไขปัญหา และสามารถเสนอแนะวิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

5.3.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ติดต่อปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยได้รับความร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5.3.6 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ลักษณะที่มีร่วมกันของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงาน ต้องได้รับการเล่าเรียนและฝึกอบรมมาเป็นการเฉพาะ ต้องทุ่มเท จริงจัง จริงใจ และมองเด็กอย่างให้โอกาสมากกว่าการลงโทษ

5.3.7 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นของหน่วยงาน การมีโอกาสดำเนินการ คณาจารย์ หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ แก่ผู้ปฏิบัติ

5.3.8 ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ หมายถึง การเห็นคุณค่า ความสำคัญของตนเอง ความสุขใจ ภาคภูมิใจ ในงานที่ทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ศักยภาพตามความสามารถ เพื่อให้เป็นคนเก่ง คนดี อยู่ในสังคมได้ด้วยวิจารณญาณที่ถูกต้องและมีความสุข

5.3.9 การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง ทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อวิชาชีพและผลการทำงาน

5.3.10 ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงาน จะนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้เพิ่มประสบการณ์การทำงานต่อไป

5.3.11 การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่า สิ่งที่ได้รับจากการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ได้รับแล้วอยู่ในระดับเดียวกันเท่าเทียมกัน

5.4 ลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะขององค์การที่ข้าราชการเหล่านั้นปฏิบัติงานอยู่

5.4.1 ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ว่ามีความชัดเจน ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

5.4.2 การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จนกว่างานจะประสบความสำเร็จ

5.4.3 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ประกอบด้วยสภาพการทำงานที่มีแสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด การคมนาคมที่เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ บรรยากาศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ราบรื่น อบอุ่น และเป็นกันเอง

5.4.5 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการบริหารงานขององค์การทุกขั้นตอน

5.4.6 ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆ สิทธิประโยชน์และการดูแลใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและทัดเทียมกับองค์การอื่น

5.4.7 อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารงานขององค์การมีเพียงพอและเหมาะสม

5.4.8 บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคนของผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์การ

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ คือ

6.1 ทราบแนวทางในการพัฒนา และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.2 ประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น มีความรักในองค์กร ทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กร อันส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญโดยนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. สภาพปัญหาของโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

1.1 ความหมายขององค์กร

คำว่า “องค์กร” (Organization) มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้
วรนาถ แสงมณี (2544) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบ (Organized) ซึ่งหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสม เพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง หน่วยทางสังคมที่รู้จักกัน และมีการประสานเข้าด้วยกันมีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน

Robbins (1996) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มทางสังคมที่มีการประสานงานกันภายในขอบเขตเฉพาะในลักษณะต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Swals (1995) ให้ความหมายขององค์กรไว้ว่า หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มที่มีขอบเขตจำกัด และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะหรือหลายๆ เป้าหมายในลักษณะที่เป็นโครงสร้างและความร่วมมือกันอย่างเป็นทางการ

สรุปได้ว่า องค์การคือ กลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2 ส่วนประกอบสำคัญขององค์การ

องค์ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2538)

1. มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึง การมีบุคคลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่อยู่ด้วยกัน กำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกันอยู่ พร้อมกับการมีกิจกรรมร่วมกันอยู่โดยแบ่งเป็นชั้น ระดับและหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นก็คือ ภาพของความเป็นไปของการบริหารงาน (Management) ที่ซึ่งเป็นตัวจักรหรือกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

2. มีลักษณะเป็นหน่วยงานสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานที่มีการรวบรวมจัดให้มาอยู่ด้วยกัน และการเข้าร่วมกันเป็นหมู่เหล่านั่นเอง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์การก็จะพยายามขจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจกันหรือปัญหาต่างๆ ให้น้อยลง ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ในทิศทางตามความเป็นไปของกลุ่มที่รวมอยู่ด้วยกัน และความพยายามมุ่งประสานทำงานขององค์การนี้เอง ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่มนั่นคือ พยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกันของบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เข้ามาทำงานในองค์การ

3. มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary) กล่าวคือ กลุ่มจะรวมตัวกันและมีการสร้างสัญลักษณ์หรือสิ่งบอกเหตุบางอย่าง ที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขตแข็งชัดของตน ขอบเขตขององค์การดังกล่าวนี้ในทางปฏิบัติอาจจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปได้บ้าง แต่ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์การจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่างๆ ในส่วนที่สมาชิกและส่วนที่มีใช้สมาชิกขององค์การให้แยกออกจากกันซึ่งโดยกลไกนี้เองที่ทำให้สมาชิกและองค์การมีลักษณะที่เด่นชัดแยกออกจากองค์การอื่น ๆ และในเวลาเดียวกันภายในกลุ่มองค์การใดองค์การหนึ่งก็จะมีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียม พิธีปฏิบัติที่เป็นส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต่างจากองค์การอื่นที่เห็นได้ด้วย

4. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) หมายถึง การที่องค์การจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อยๆ โดยที่สมาชิกเข้าและออกได้ตลอดเวลาในเวลาเดียวกัน ลักษณะพิเศษคือ องค์การจะยังมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำกับองค์การอยู่จำนวนหนึ่งเสมอ ดังนั้นความหมายในที่นี้จึงมิได้หมายถึง การมีสายสัมพันธ์เฉพาะของตัวบุคคลที่จะต้องผูกติดอยู่กับองค์การ โดยที่จะลาออกมิได้เลย แต่จะหมายถึงการมีกลุ่มบุคคลขององค์การซึ่งเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่ตลอดเวลาด้วย โดยมีคนกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่จะทำงานอยู่เป็นประจำกับองค์การ

5. การมีเป้าหมาย (Goals) องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้น ต่างมีเป้าหมายสูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยตนเองลำพัง ทั้งนี้ หากเป็นเป้าหมายที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำสำเร็จเองได้แล้ว ส่วนของเป้าหมายเหล่านั้นก็จะได้รับการกระทำโดยแต่ละบุคคล โดยไม่ต้องอาศัยองค์กรเป็นเครื่องมือ ดังนั้น เป้าหมายขององค์กรจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระดับความยาก เขตความสำคัญ และขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายของบุคคล

เมื่อพิจารณาถึงแนวคิดขององค์กรในภาพรวมทั้งหมดแล้ว สรุปว่า องค์กรมีลักษณะเป็นสังคมในระบบเปิด ซึ่งเป็นที่รวมของคนจำนวนหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมเป็นกาวเชื่อมคนเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรเป็นสังคมประเภทหนึ่ง ที่ต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้นเป็นคุณลักษณะเด่นของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไป ในทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หรือ (Corporate Culture) คือ รูปแบบวิถีชีวิตของคนในองค์กรที่มีความเชื่อ ทศนคติ สมมติฐาน และคุณค่าหรือค่านิยมร่วมกันที่ยึดถือในการติดต่อสัมพันธ์ภายใน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกัน บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้ วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลง (Changes) ที่จำเป็น (สม โภชน์ นพคุณ, 2541)

1.4 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กร ซึ่งเป็นหน่วยงานสังคม ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรค (2540) ได้ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วยสิ่งประติษฐ์ แบบแผน บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรวัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งวิเคราะห์ได้ 2 ระดับคือ

1. ระดับพื้นผิว คือ วัตถุที่มองเห็นได้ ที่รวมทั้งลักษณะของเครื่องแต่งกาย เรื่องราว งานพิธีขององค์กร สัญลักษณ์ และการวางผังสำนักงาน
2. ระดับที่ลึกกว่าคือ ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ควบคุมพฤติกรรม ค่านิยมไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรง ค่านิยมสามารถแปลความหมายจากเรื่องเล่า ภาษา และสัญลักษณ์ที่เป็นตัวแทนและค่านิยมเหล่านี้ จะยึดถือโดยสมาชิกขององค์กรที่เข้าใจความสำคัญของค่านิยมนั้นๆ ร่วมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรมซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งรวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์กร โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนาในอดีตและถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

1.5 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ในการดำเนินงานของแต่ละองค์กร เนื่องจากเป็นคุณค่ารวมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งความสำเร็จขององค์กรนอกจากนี้ องค์ประกอบของวัฒนธรรมยังมีผลต่อทัศนคติความพึงพอใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานของสมาชิกในองค์กร มีทัศนคติต่องานและองค์กร รวมทั้งเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร การบริหารงานเพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการสรรหาบุคลากรให้เข้ากันได้กับองค์กร เป็นแนวทางในการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาบุคลากรไปในทางที่ถูกต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งองค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมภายในองค์กร วัฒนธรรมจะเป็นตัว

ก่อให้เกิดรูปแบบการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของพนักงาน เป็นความเชื่อของสัญลักษณ์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรได้หลายประการดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542)

1. วัฒนธรรมองค์กรที่มีขอบเขตที่ชัดเจน ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน สามารถแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์กร เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมที่ชัดเจน สามารถทำให้สมาชิกองค์กรจำแนกสิ่งต่างๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้
3. วัฒนธรรมองค์กร ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมกัน และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความผูกพันในองค์กร ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง
4. วัฒนธรรมองค์กร ช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เปรียบเสมือนสิ่งโน้มน้าวใจในสังคมหรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์กรนั้น
5. วัฒนธรรมองค์กร เปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมและชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์กรที่จะทราบถึงแนวทางการปฏิบัติและพฤติกรรมองค์กรว่าเป็นไปในลักษณะใด

องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออกหรือการเข้าร่วมงานอย่างฉาบฉวยของพนักงานใหม่ เพราะพนักงานใหม่มักขาดความซาบซึ้ง ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร คนในทุกอาชีพทุกระดับจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมว่าเป็นอย่างไรบ้าง เพราะมีผลอย่างมากต่อชีวิตการทำงานและวิถีทางดำเนินชีวิต (กรีซ สืบสนธิ์, 2537)

1.6 คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

การเข้าใจถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้สมาชิกมองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อของคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก นักวิชาการมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2539) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไปมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคม โดยลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

1. พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์การหนึ่งๆ และเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่นการใช้ภาษาพูดหรือคำพูดที่มีลักษณะเฉพาะ พิธีการต่างๆ เป็นต้น

2. เป็นปทัสถานหรือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำแนวทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร อะไรคือความพอดีในการประพฤติพฤติกรรมนั้นๆ เช่น พยายามจะขึ้นเวรปฏิบัติงานก่อนเวลา 30 นาที เป็นต้น

3. เป็นค่านิยมเด่นๆ เป็นสิ่งที่องค์การสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม เช่น ความรับผิดชอบสูงในวิชาชีพพยาบาล

4. วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญา เป็นนโยบายหรือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการจัดดำเนินการกับสมาชิก และ/หรือการจัดดำเนินการผู้มารับบริการ

5. วัฒนธรรมถือเป็นกฎระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อที่จะสามารถดำรงตนเองให้อยู่หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกของสังคม

6. วัฒนธรรมเป็นบรรยากาศขององค์การส่วนหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยทางด้านกายภาพ แนวทางที่สมาชิกจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

Robbins (1996) ได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การโดยให้สมาชิกขององค์การต่างๆ แสดงความคิดเห็นและสรุปว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญจะมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบ อิศรภาพและความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนพึงมี

2. ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าว

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์การ กำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. การประสานกันหรือร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน

5. การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาการควบคุม ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบ และปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรง ที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

6. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงาน โดยเฉพาะหรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

7. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน

8. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

9. แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมในสังคมคือ เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นมาตรฐานของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ให้ยึดถือเป็นกฎระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ต้องการสนับสนุนและคาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม และเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งมีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยและให้ความหมายในแง่มุมที่ต่างกัน แต่ก็อยู่บนพื้นฐานเดียวกันนั้น คือ เป็นการกล่าวถึงการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ (Side Bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคนตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social Phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ

พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมืองเป็นต้น ซึ่งเป็นความหมายของความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยน และถือเป็นแนวทางการศึกษาของนักวิชาการในยุคต่อมา ได้แก่

O' Reilly (อ้างถึงในอวยพร ประพฤทธิธรรม, 2537: 9) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคน ที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงในอวยพร ประพฤทธิธรรม, 2537: 9) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องกันระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุน กำลังกาย กำลังสัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลนั้นไม่ยอมจากองค์กรไป

Rosabeth Moss Kanter (อ้างถึงในถาวร สุภสิริวุฒิ, 2543: 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคมและมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลต่อสังคม เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสภาพความสนใจของบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับ สิ่งที่บุคคลต้องกระทำในตนเองเดียวกัน ผลการศึกษาของ Lawrence Grebiniak and

Joseph Alutto (1972: 555) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ หรือ ปรากฏการณ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลา หนึ่ง ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอทางองค์กรอื่นๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพ ซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม ทั้งนี้ยังหมายความถึง ทัศนคติหรือความ โน้มเอียงต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์กร หรือกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์กรให้มีการสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

Buchanan (อ้างถึงในจุฑาทาญจน์ เลาหะเดช, 2545: 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทรศนะที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่จะผูกติดและยึดมั่น กับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) เป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ใจเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีในองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Etzioni (อ้างถึงในภัทริน อธิสุวรรณศิลป์, 2547: 13) กล่าวเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรนั้นจะเกิดความรู้สึกอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทางบวกก็คือเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในทางลบคือภาวะความรู้สึกแตกแยก การที่จะถือว่าบุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรได้นั้นจะต้องเป็นที่ลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

Greenberg and Baron (อ้างถึงใน ภัทริน อธิสุวรรณศิลป์, 2547: 14) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร มี 2 ชนิด คือ

1. ความผูกพันที่ต้องการคงอยู่กับองค์กรทั่วไป (Continuance Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์กรต่อไป เพราะบุคคลนั้นต้องการและยังไม่สามารถหางานอื่นทำได้
2. ความผูกพันที่เกิดจากความชอบพองค์การ (Affective Commitment) เป็นการสนับสนุนให้บุคคลมีแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์กร เพราะบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติขององค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ความผูกพันกับองค์กรเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่แตกต่างกันจำนวนมาก เช่น ระดับของการตอบสนองหรือความเป็นอิสระที่ได้รับจากงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมขององค์กร โดยทั่วไป เช่น การขาดงานหรือลาออก

Herbert G. Hicks (อ้างถึงใน ภัทริน อิฐสุวรรณศิลป์, 2547: 13) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตน เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงาน ที่มีอยู่เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์นั้น แม้ว่าอาจจะต้องยอมสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Mowday, Porter & Steers (อ้างถึงใน อลิษา สุขปีติ, 2548: 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และบุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมี คุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Sheldon (อ้างถึงใน จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2549: 5) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปแบบของสิ่งของที่เขาได้ลงทุนไป ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ แรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปในรูปแบบของระดับความอาวุโสในงานระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าที่ผู้ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงาน ในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ Sheldon ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการมีส่วนร่วมในทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่างๆ ในองค์กรจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าวเนื่องจากผลที่ตามมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

จิระจิตต์ ราคา (อ้างถึงใน จุฬาทากาญจน์ เล่าหะเดช, 2545: 7) ได้สรุปความหมายของคำว่าความผูกพัน หมายถึงความรู้สึกต้องการที่จะ "อยู่" และ "ไม่ยอม" "ไป" จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่ม เงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ไม่ยอมไปจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้น มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า "ความผูกพันต่อองค์กร" หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงาน/ความผูกพันต่อองค์กรสูงก็พร้อมที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และคิดว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลยนอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร การที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และทำให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Newstrom & Davis (อ้างถึงใน จุฬาทากาญจน์ เล่าหะเดช, 2545: 13-14) ได้แสดงตารางความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงผลที่จะเกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น - บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเหน็ดเหนื่อย การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร - ปริมาณงานต่ำ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง - สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

Mowday, Porter & Dubin (อ้างถึงใน ดุจดาว สุภจิตกุลชัย, 2546: 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วย

Allen & Meyer (อ้างถึงใน อลิษา สุขปีติ, 2548: 13) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แนวทาง

1. แนวความคิดในด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมมุ่งเน้นการทำงานเพื่อองค์กร มีความต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น และประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2. แนวความคิดในด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแนวคิดอื่นๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

3. แนวความคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Norm) แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่าการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ

Lee (อ้างถึงใน อลิษา สุขปีติ, 2548: 9) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์การประกอบด้วยความภาคภูมิใจของการที่เป็นสมาชิกและมีความรู้สึกร่วมกับการประสบความสำเร็จของหน่วยงาน โดยที่ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญมากในการพัฒนาความจงรักภักดีของพนักงาน พนักงานจำนวนมากหยุดงานเพราะพวกเขาไม่พอใจแต่ความไม่พอใจนั้นไม่รุนแรงถึงขั้นลาออกเป็นเพียงแต่ความต้องการที่จะอยู่ให้ห่างจากงาน สักพักหนึ่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคลและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมหลายท่านได้ทำการศึกษาและพบว่า ปริมาณการหยุดงานจำนวน มากเป็นอาการขององค์การที่อยู่ในสภาพไม่ดีและมีการปกครองที่ไม่ดีนัก ผลของการดังกล่าวจะก่อให้เกิด การลาออกของพนักงาน

Steers (อ้างถึงใน อลิษา สุขปีติ, 2548: 7-8, 10) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรด้วยความเต็มใจ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความพึงพอใจต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกองค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ต่อไป

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

Greenbery & Baron (อ้างถึงใน จารุวรรณ รัชชางศ์, 2549: 9) กล่าวไว้ว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรจะสูง

3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก
 Streers & Porter (อ้างถึงใน จารุวรรณ รัชชางศ์, 2549: 9) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

3.1 การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

3.2 การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย Steers & Porter พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

4. การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน (Absenteeism and Turn Over) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของขบวนการเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน จารุวรรณ รัชชาวงศ์, 2549: 8) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติ ที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่ในสถานะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินงาน การบริหารที่มีประสิทธิผลถูกมองว่ามี ความเกี่ยวข้องกับความรู้สึก รับผิดชอบและการอุทิศตน เพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Fazzi (อ้างถึงใน จารุวรรณ รัชชาวงศ์, 2549: 9) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

ภรณ์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (อ้างถึงใน อธิชา สุขปีติ, 2548: 11-12) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคล ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรและจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่ครุมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์กร มีการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรโดยไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น รวมทั้งความทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ด้วยความรู้สึกที่เป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรแม้มีบริบทภายนอกมากกระทบองค์กร จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้

2.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะทางโครงสร้างขององค์กร ก็มีผลต่อความผูกพันเช่นเดียวกัน กฎระเบียบ ความน่าเชื่อถือในหน้าที่ และการกระจายอำนาจเหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพัน ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งความเกี่ยวข้องทางสังคม ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสำคัญที่บุคคลนั้นมีต่อองค์กร ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน และบรรทัดฐานของกลุ่มในการทำงานหนัก เหล่านี้น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

Allen & Meyer (อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์, 2545: 6) กล่าวไว้ว่า

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้างาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื้อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อเนื้องในระยะเริ่มแรก เพราะมันคล้ายกับเป็นเครื่องวัดการลงทุนในองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดสัญลักษณ์ของพันธะซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม การพึ่งพาองค์กร และการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ความรู้สึกถึงหน้าที่ทางจริยธรรมตอบแทนองค์กร

Steers (อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช, 2545: 15) ได้เสนอแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นจากการอาศัยข้อมูลเท่าที่มีการศึกษาไว้ โดยแบบจำลองนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญๆ ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

Mowday, Steers & Poretr (อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช, 2545: 15) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันใน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร สวัสดิการบริหารงานของผู้บริหาร

Baron (อ้างถึงใน คุณดาว สุภจิตกุลชัย, 2546: 17) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ ที่มีความมั่นคง มากกว่านั้นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แม้ทั้ง 2 สิ่งจะแตกต่างกันแต่ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระ ส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงาน ของตนเองจะทำให้รู้สึกต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคล ที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิภาพของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรมีประโยชน์ต่อสังคม

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช, 2545: 17-18) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจ ของ Maslow โดยตรงได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษา Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence: E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในองค์กรนั้นต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness: R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้แก่ ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีศรัทธาเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และความพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กรจะหมายถึง ความต้องการที่ได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

2.4.2 ทฤษฎีความต้องการ

Cooper (อ้างถึงใน ขวัญใจ เลียดประดม, 2546: 10) กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

2.4.3 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory)

Humans (อ้างถึงใน คุณดาว สุภจิตกุลชัย, 2546: 14) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้น เนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อกันคนจะคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่า ส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่ากันความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจหมายถึง ความสุข ความพอใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง เงินทองความมีหน้ามีตาหรืออะไรก็ได้ที่ถือว่าได้ผลในทางบวกน่าจะเชื่อได้ว่ารางวัล ยิ่งมากคนจะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ มากขึ้น

2.4.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Bowditch and Buono (อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548: 30-33) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่ สิ่งที่จะช่วยให้ เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ สิ่งที่จะช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงานจริง หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ และความสำเร็จของงานโดยตรง ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ได้รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาติดต่อขอรับคำปรึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น งานนั้นเป็นที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่ลักษณะที่สามารถทำได้

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเริ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทว่าอาชีพที่ตนดำรงอยู่นั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึงการติดต่อสื่อสาร ในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ทำงานอันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการ ของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัพลำบาก

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกรับประกันของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชา ในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) สรุปว่า Herzberg ได้ค้นพบปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานคือ ปัจจัยค้ำจุน ดังนั้นภายใต้สถานการณ์ของการจูงใจ ถ้าหากว่าเรารู้ว่า ความต้องการอะไร (Maslow) ของบุคคลที่เราต้องการมีอิทธิพล มีความรุนแรงสูงแล้ว เราสามารถพิจารณาถึงเป้าหมาย (Herzberg) ที่ใช้ในการจูงใจบุคคลดังกล่าวได้ ในขณะเดียวกันถ้าหากว่าเรารู้เป้าหมายอะไรที่บุคคลต้องการตอบสนอง เราสามารถคาดคะเนถึง ความต้องการที่รุนแรงสูงของพวกเขาได้สิ่งเหล่านี้เป็นไปได้ เพราะเราเคยพบว่าเงินและผลตอบแทนพิเศษต่างๆ ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงได้ ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น งานที่ท้าทาย ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า เป็นปัจจัยจูงใจที่ตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความสมหวังของชีวิตได้

2.4.5 ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory)

Becker (อ้างถึงใน อธิยา สุขปิติ, 2548: 14) มีสาระสำคัญคือ บุคคลเกิดความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางเลือกที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงาน ในองค์กรบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากร ที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจ หน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปแบบของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

สรุปได้ว่าจากทฤษฎีแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กร ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งจากปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยภายนอกทางด้านองค์กรและสังคม ล้วนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

3. สภาพปัญหาของโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์

โรงเรียนส่วนใหญ่มักประสบปัญหาในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล บริหารทั่วไป อันเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณ นอกจากนี้ ในด้านการดำเนินงานบริหารจัดการโรงเรียนยังขาดการดำเนินงานเชิงระบบ ในส่วนของการสนับสนุนการนิเทศจากภายนอกยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของโรงเรียน

การพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น ควรมีแนวทางการดำเนินงานบริหารจัดการ ในด้านการบริหารวิชาการ ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรการสนับสนุนสื่อการเรียนการสอน การปรับปรุงระบบเทคโนโลยี การนำนวัตกรรมการสอนต่างๆ มาใช้เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู การส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงห้องสมุดให้มีความทันสมัย ที่เหมาะสมกับสภาพและข้อจำกัดของโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับสภาพจริงของโรงเรียน และการระดมทุนเพื่อสนับสนุนโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการพัฒนาครูต้นแบบ ครูมืออาชีพสำหรับโรงเรียน การศึกษาทดลองโครงการครูพิเศษหมุนเวียนสอนในโรงเรียน และการสนับสนุนบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานธุรการการเงิน และพัสดุแก่โรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมกับขนาดของโรงเรียน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแคลนครูใน โรงเรียนขนาดเล็กเป็นปัญหามานาน เนื่องจากนโยบายครู 1 คน ต่อเด็ก 20 คน เป็นผลทำให้ครูไม่ครบชั้นเรียน และส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในโรงเรียนใหญ่ๆ หรือโรงเรียนในเมือง ทำให้ผู้ปกครองที่มีกำลังทรัพย์มากพอและเห็นความสำคัญของการศึกษาส่งลูกหลานไปเรียนในโรงเรียนดังกล่าวแม้จะอยู่ไกลจากบ้านก็ตาม ซึ่งโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ เป็นอีกหนึ่งโรงเรียนที่มีปัญหาด้านการบริหารบุคลากร เนื่องจากเป็น โรงเรียนขนาดกลางที่ต้องใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ค่อนข้างมาก จำนวนนักเรียนมีปริมาณเยอะ

และมีการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นแบบห้องเรียนสองภาษาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 2 ห้องเรียน ดังนั้นเมื่อมีการจัดการเรียนการสอนที่เพิ่มขึ้นในโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพร้อมและมีความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับ นักเรียนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะหากครูมีความรักความผูกพันต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ ย่อมต้องการที่จะแสดงความรู้ความสามารถ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่นั้นให้บังเกิด ประโยชน์และผลดีกับโรงเรียนอย่างเต็มที่ รวมถึงประโยชน์กับนักเรียนในความดูแลด้วยเช่นกัน อีกทั้งยังสามารถรักษามาตรฐานการเป็น โรงเรียนต้นแบบในสังกัดกรุงเทพมหานครที่พร้อมที่จะ ปรับเปลี่ยนรองรับการขยายการเรียนการสอนจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษา ขั้นพื้นฐานของประชาชนทั่วไปด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Steers (อ้างถึงใน อติธา สุขปิติ, 2548: 22) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ศึกษาผลที่ตามมาของความ ผูกพันต่อองค์กร พบว่า การคงอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อ องค์กร

นฤมล ธนะโสภณ (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่ในกรมพินิจและ คู้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมพินิจและคู้มครองเด็กและเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ และ ลูกจ้างประจำ กับ พนักงานราชการ โดยวิธี Dunnett T3 พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานราชการ กับ ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จาก การทำงาน โดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัญหา อุปสรรคสำคัญในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มทำงาน ข้อเสนอแนะแนวทางในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริม การให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมทั้งการบริหารผลการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมโอกาส ความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากร

ธัญญาลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานสรรพกรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษาปรากฏผลดังนี้เจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพกรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในเรื่องความภูมิใจ ที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นบุคลากรของสำนักงานสรรพกรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 และสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุดในเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากไม่ยอมฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

อลิษา สุขปีติ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรต่างจากกลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสายการทำงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานๆ ที่มีสายการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานๆ ที่ทำงานอยู่ในสาย ข จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานๆ ที่อยู่ในสาย ก และสาย ค และจากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความผูกพันหลายด้าน พบว่าพนักงานๆ มีความผูกพันด้านความคาดหวังในองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและอันดับ สุดท้ายคือ ความผูกพันในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญาผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ส่วนมากมีสถานภาพโสด และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 และระดับ 5 มีอายุราชการ 1-5 ปี ผลการศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้ง 5 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับความผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ระหว่าง

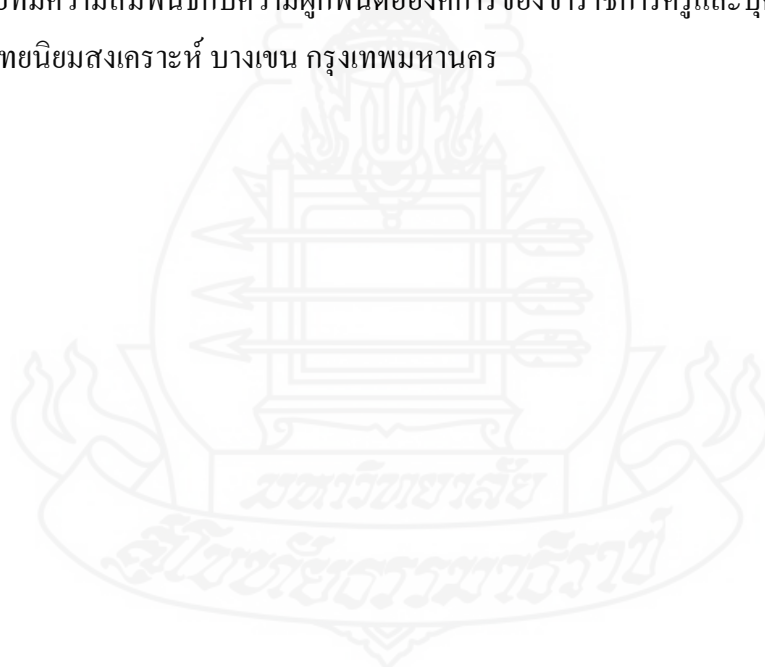
ตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษาพบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อัจฉรา ชูเอน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 190 คน การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test F-test และค่าสถิติแจกแจงไคสแควร์จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิพล ชีระภาพ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจแผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ แผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในองค์กร จำนวน 75 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจ แผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความผูกพันต่อองค์กรมากโดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กรมาก มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกของ

องค์การนั้น ปานกลาง จากการศึกษาในครั้งนี่ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อทำประโยชน์ต่อองค์การในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วก็ตาม ส่วนด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุด อยู่ในลำดับแรก ได้แก่ความยินดีปฏิบัติตามนโยบายของแผนกธุรการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์การนั้นในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมในแผนก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโดยรวมขึ้นอยู่กับด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ที่ดีย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวเป็นกรอบในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ ทั้งหมด จำนวน 138 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาในภาคสนาม ผู้ศึกษาได้ออกแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.2 การออกแบบเครื่องมือ

การออกแบบเครื่องมือจากข้อ 2.1 ผู้ศึกษาได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความรู้และทักษะในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จำนวน 44 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด

ข้อ 7 – 10 ความรู้และทักษะในการทำงาน

ข้อ 11 – 16 ความท้าทายของงาน

ข้อ 17 – 20 ความหลากหลายของงาน

ข้อ 21 – 23 ความเป็นอิสระในการทำงาน

ข้อ 24 – 27 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

ข้อ 28 – 30 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ข้อ 31 – 36 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ข้อ 37 – 41 ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

ข้อ 42 – 44 การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง

ข้อ 45 – 47 ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน

ข้อ 48 – 51 การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์การ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ อุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานจำนวน 28 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด

ข้อ 52 – 54 ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน

ข้อ 55 – 59 การกระจายอำนาจในองค์การ

ข้อ 60 – 65 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

ข้อ 66 – 68 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข้อ 69 – 79 ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ

ข้อ 74 – 76 อุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร

ข้อ 77 – 79 บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์การด้านความเต็มใจ ทုံเทศความสามารถเพื่อองค์การ ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป จำนวน 26 ข้อ ลักษณะคำถามปลายปิด

ข้อ 80 – 86 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

ข้อ 87 – 93 ด้านความเต็มใจ ทုံเทศความสามารถเพื่อองค์การ

ข้อ 94 – 98 ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ข้อ ลักษณะคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's scale เพื่อวัดประเด็นต่างๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

และสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนเป็นตัวเลือก ระดับความคิดเห็นให้เลือก 3 ระดับ ตั้งแต่ มาก ปานกลาง น้อย

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มาก	3
ปานกลาง	2
น้อย	1

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยและนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ร่างแบบสอบถามจากตำรา เอกสาร บทความ หลักการทางวิชาการด้านความผูกพันต่อองค์กร
3. ร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์พิจารณาเพื่อขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
4. เมื่อทำการสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว จะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปริกษาตรวจความถูกต้องและให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบอีกครั้งพร้อมทำการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

เมื่อทำการออกแบบแบบสอบถามในการศึกษาแล้ว ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ โดยนำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

2.3.1 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากผู้ศึกษาได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

2.3.2 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน

(1) คุณหงส์หยก ชันมณี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานเขตบางเขน วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(2) อาจารย์พิสมัย สีทองสุด ตำแหน่งครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเมืองเตา จังหวัดมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

(3) คุณวนิดา สาระบางค์ ตำแหน่งอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เกณฑ์การให้คะแนน ผู้เชี่ยวชาญจะตรวจสอบว่าแต่ละข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือไม่ หากมีความสอดคล้องผู้เชี่ยวชาญจะให้ค่าเป็น “+1” แต่หากผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อสอบข้อนั้น ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จะให้ค่าเป็น “-1” และในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญ ไม่แน่ใจว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ก็จะให้ค่าเป็น “0”

2) นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC ที่ยอมรับได้ว่า มีความเที่ยงตรง คือ มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม จะต้องตัดข้อนั้นออกไปหรือทำการปรับปรุงข้อนั้นใหม่

3) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ค่า IOC = 0.86 ถือว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC ที่ยอมรับได้ว่า มีความเที่ยงตรง

2.3.3 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือ โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของประชากร จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2553: 34) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์การของโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีสูตรในการคำนวณ คือ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right]$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อสอบ หรือจำนวนข้อคำถาม

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_x^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

เมื่อแทนค่าตามสูตรดังกล่าว หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ซึ่งจากการความเชื่อมั่นได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 โดยแสดงค่า Reliability Coefficients

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยส่วนบุคคล	0.826
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.918
ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ	0.921
ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	0.919

2.3.4 นำเสนอเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพต่ออาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.3.5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้สำรวจจริง เพื่อหาข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และเก็บข้อมูลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยขอความร่วมมือจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปให้กรอก จำนวน 138 ชุด และได้รับความร่วมมือตอบกลับคืนเป็นจำนวน 138 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสรุป และประยุกต์ใช้กับงานวิจัย

3.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูล เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2559

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

3.5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัสตามคู่มือ เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข

4.1.2 บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยค่าความถี่ (Frequency) และสถิติร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กร และการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

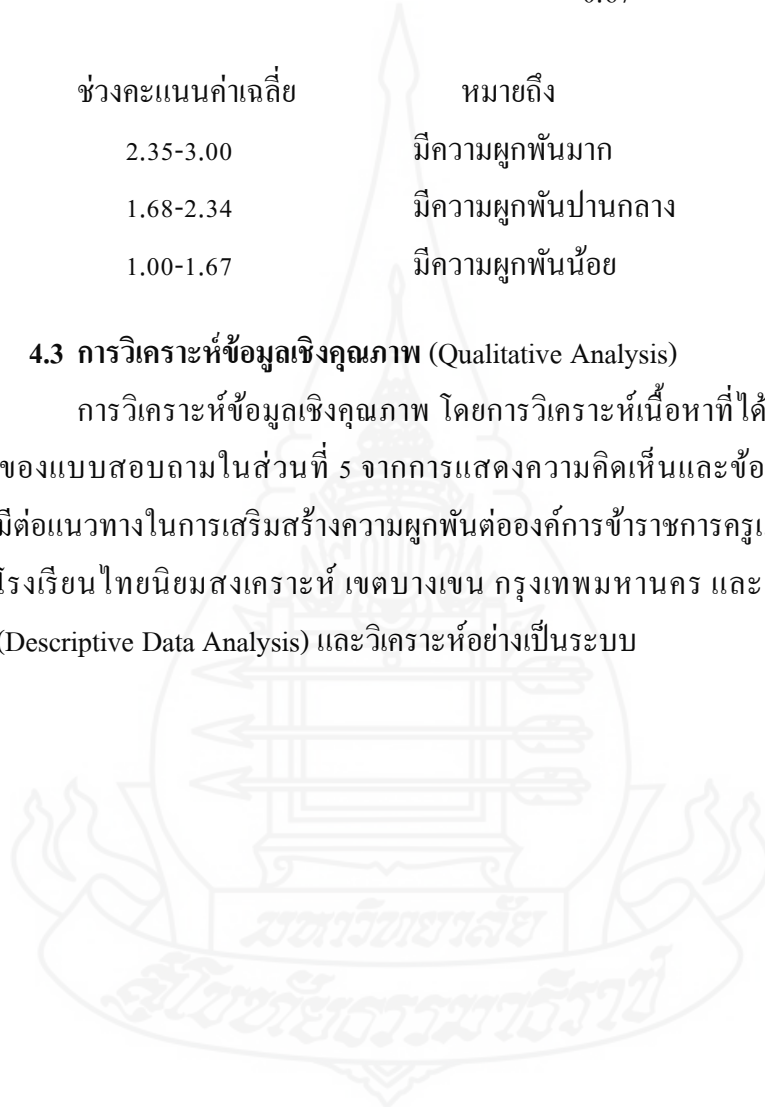
ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21-5.00	มีความผูกพันมากที่สุด
3.41-4.20	มีความผูกพันมาก
2.61-3.40	มีความผูกพันปานกลาง
1.81-2.60	มีความผูกพันน้อย
1.00-1.80	มีความผูกพันน้อยที่สุด

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{3 - 1}{3} \\
 &= 0.67
 \end{aligned}$$

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย	หมายถึง
2.35-3.00	มีความผูกพันมาก
1.68-2.34	มีความผูกพันปานกลาง
1.00-1.67	มีความผูกพันน้อย

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการตอบคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามในส่วนที่ 5 จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และรายงานผลด้วยการพรรณนา (Descriptive Data Analysis) และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

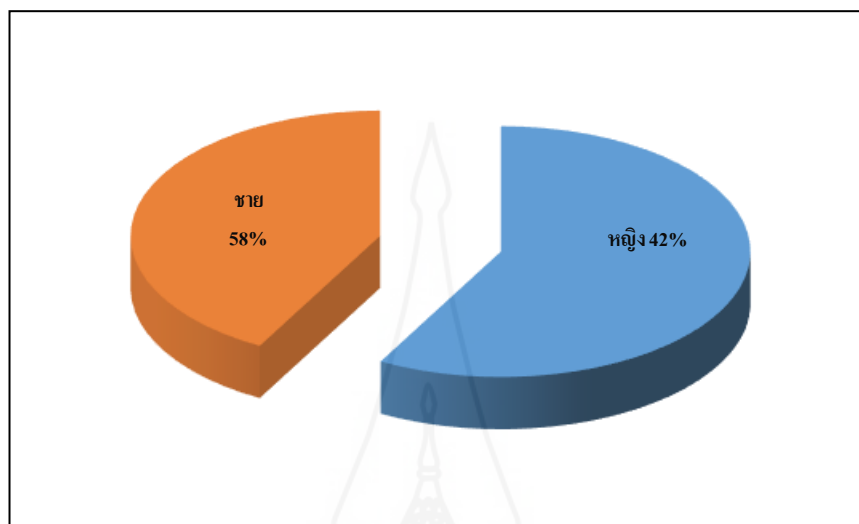
ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	58	42.0
หญิง	80	58.0
รวม	138	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

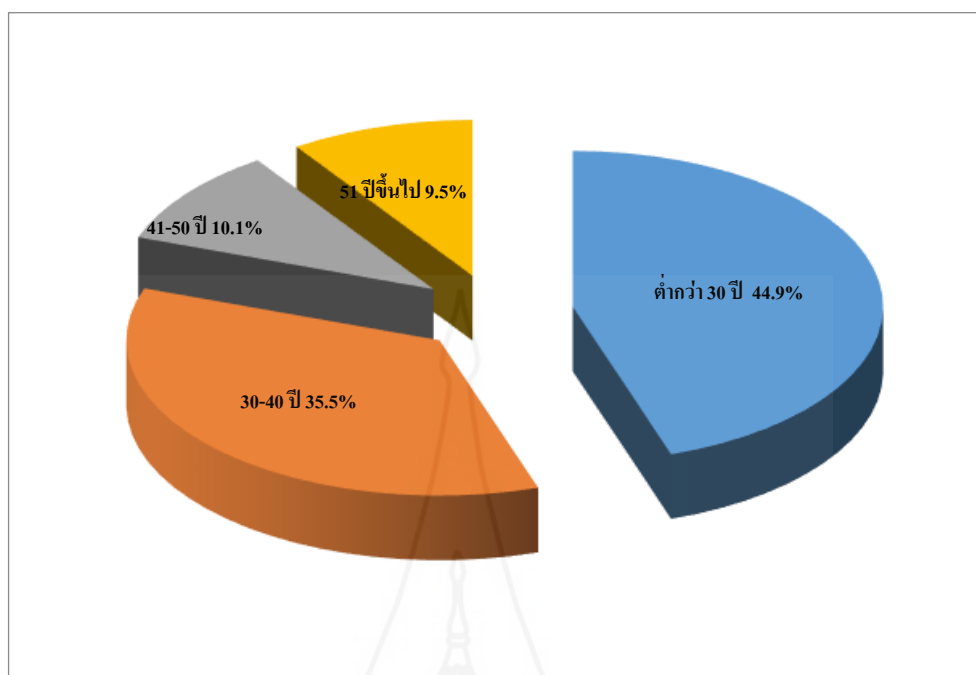


ภาพที่ 4.1 แสดงถึงเพศของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	62	44.9
30-40 ปี	49	35.5
41-50 ปี	14	10.1
51 ปีขึ้นไป	13	9.5
รวม	138	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมาคืออายุ 30-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

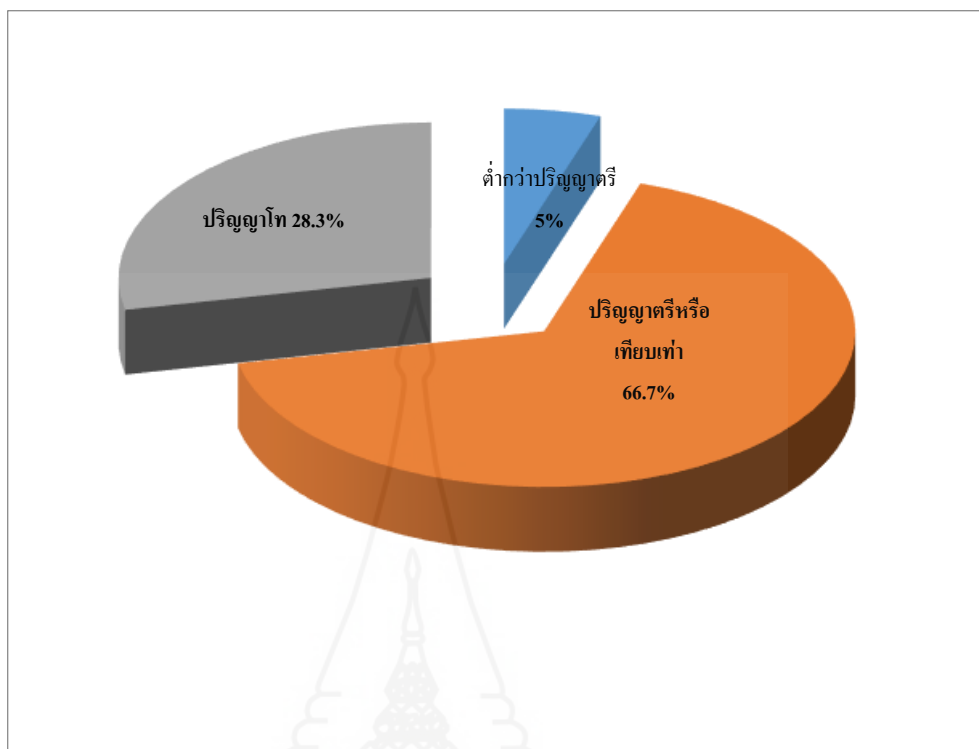


ภาพที่ 4.2 แสดงถึงอายุของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	7	5.0
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	66.7
ระดับปริญญาโท	39	28.3
รวม	138	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

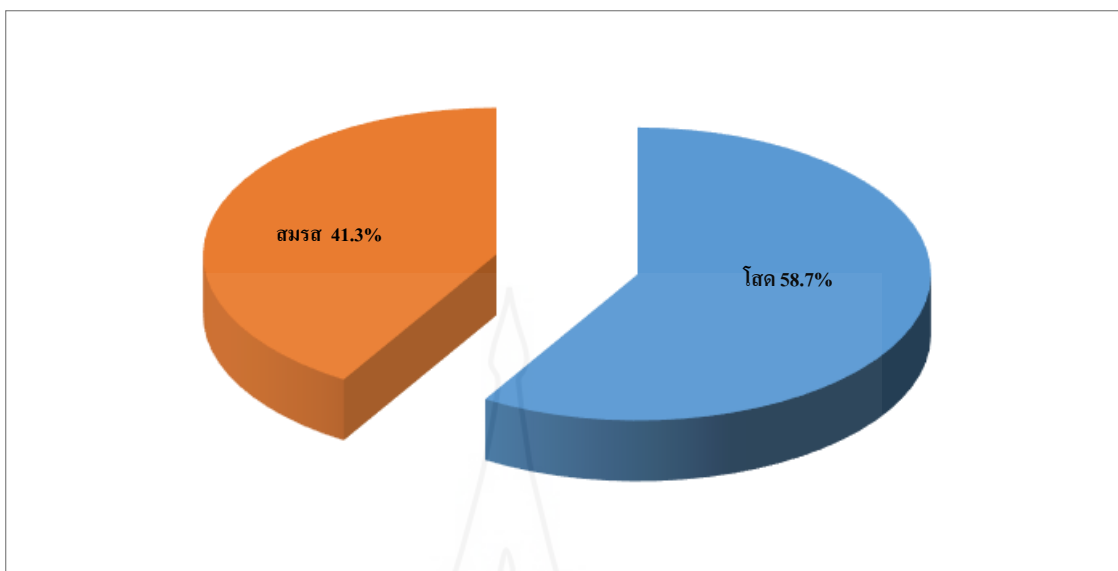


ภาพที่ 4.3 แสดงถึงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	81	58.7
สมรส	57	41.3
รวม	138	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

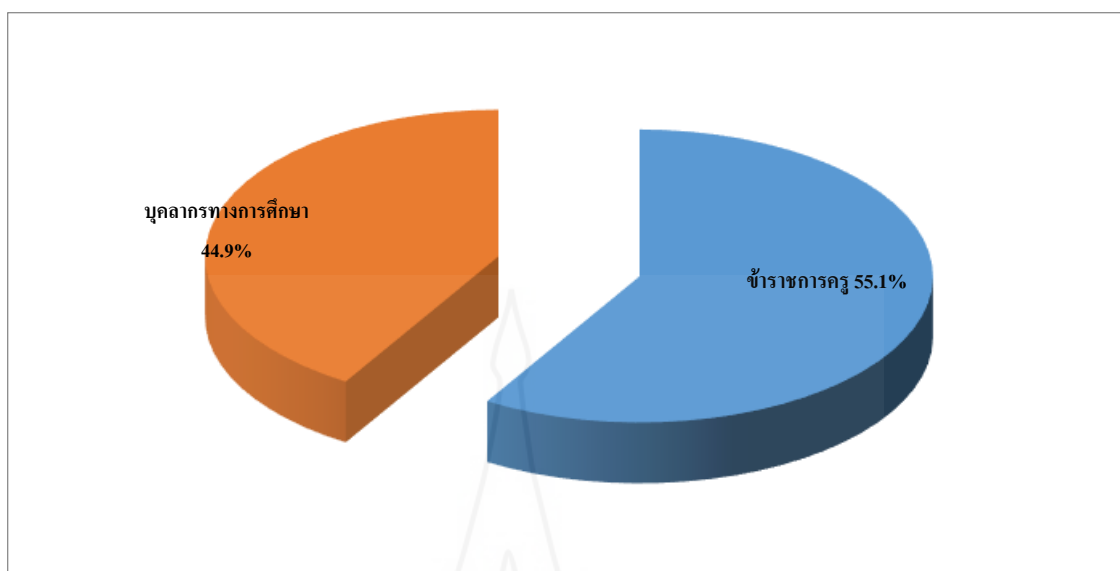


ภาพที่ 4.4 แสดงถึงสถานภาพของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการครู	76	55.1
บุคลากรทางการศึกษา	62	44.9
รวม	138	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 และมีระดับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

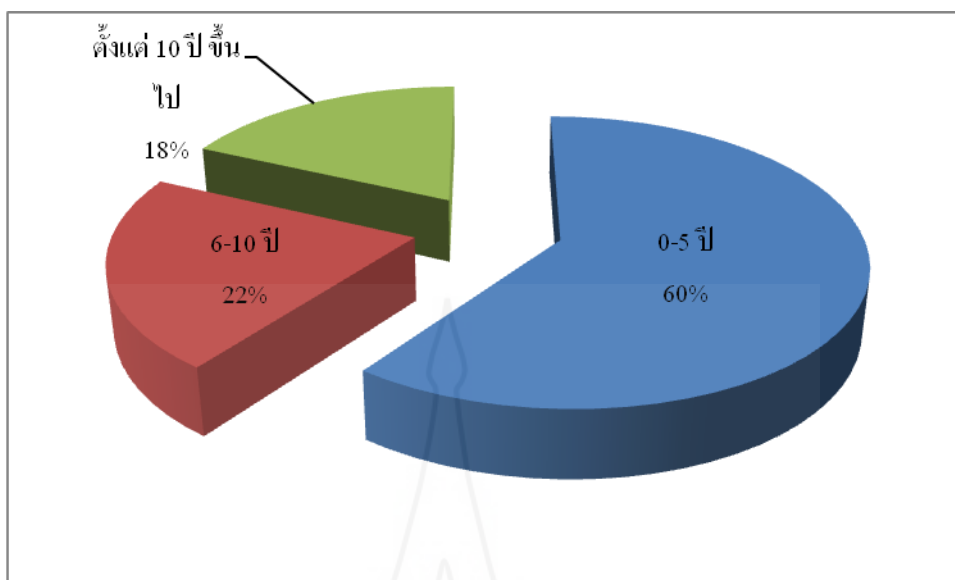


ภาพที่ 4.5 แสดงถึงระดับตำแหน่งของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	83	60.2
6-10 ปี	30	21.7
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	25	18.1
รวม	138	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0-5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1



ภาพที่ 4.6 แสดงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้และทักษะในการทำงาน

ด้านความรู้และทักษะในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.509	มาก
2. ในองค์การของท่าน บุคลากร มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.01	0.547	มาก
3. ท่าน ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ความรู้และทักษะให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.684	มาก
4. งานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป	4.18	0.785	มาก
รวม	4.06	0.631	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ งานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ท่านศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ความรู้และทักษะให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และในองค์การของท่าน บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความท้าทายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.12	0.759	มาก
6. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ	4.24	0.689	มากที่สุด
7. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	4.22	0.681	มากที่สุด
8. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.20	0.727	มาก
9. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.22	0.752	มากที่สุด
10. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การของท่าน	4.31	0.692	มากที่สุด
รวม	4.22	0.717	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ และชัดเจน	4.17	0.623	มาก
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญ หลายด้านประกอบกัน	4.19	0.720	มาก
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.21	0.729	มากที่สุด
14. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กร อย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.713	มาก
รวม	4.19	0.696	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานที่ ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความ ชำนาญหลายด้านประกอบกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16. การมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.79	0.644	มาก
17. สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.81	0.679	มาก
18. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.70	0.849	มาก
19. การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.08	0.784	มาก
รวม	3.85	.0739	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และการมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
20. งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.710	มาก
21. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	4.21	0.778	มากที่สุด
22. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นงานที่ทำทนาย	4.22	0.771	มากที่สุด
23. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.20	0.782	มาก
รวม	4.21	0.760	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นงานที่ทำทนาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
24. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะความชำนาญอย่างมาก	4.39	0.688	มากที่สุด
25. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านต้องทำงานด้วยความทุ่มเทจริงจัง จริงใจต่อเด็ก	4.83	0.603	มากที่สุด
26. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกอบรมมาเป็นการเฉพาะเท่านั้น จึงจะทำได้ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคม	4.09	0.769	มาก
รวม	4.44	0.687	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านต้องทำงานด้วยความทุ่มเทจริงจัง จริงใจต่อเด็ก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ งานที่ท่านต้องใช้ทักษะความชำนาญอย่างมาก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกอบรมมาเป็นการเฉพาะเท่านั้น จึงจะทำได้ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
27. ท่านมีโอกาสรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.16	0.767	มาก
28. ท่านคิดว่ามีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำ	4.24	0.779	มากที่สุด
29. องค์กรสนับสนุนให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ	4.22	0.712	มากที่สุด
30. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ	4.09	0.806	มาก
31. งานของท่านก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	3.96	0.985	มาก
32. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	4.12	0.716	มาก
รวม	4.13	0.794	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่ามี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และท่านมีโอกาสรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

ด้านความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
33. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	4.50	0.387	มากที่สุด
34. ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญ ในการสร้างสรรค์ด้วย	3.91	0.547	มาก
35. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	3.92	0.541	มาก
36. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.95	0.643	มาก
37. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	4.05	0.748	มาก
รวม	4.07	0.573	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และการทำงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แต่ละตำแหน่ง

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือแต่ละตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
38. ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เด็กและผู้ปกครองตลอดจนผู้ร่วมงานอื่นๆ ให้การยอมรับในตัวท่าน วิชาชีพของท่านและผลการทำงานของท่าน	4.05	0.748	มาก
39. องค์กรให้ความสำคัญกับตำแหน่งของท่านมาก	4.09	0.744	มาก
40. ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่ สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้	4.09	0.734	มาก
รวม	4.08	0.742	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่ สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมา คือ องค์กรให้ความสำคัญกับตำแหน่งของท่านมาก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เด็กและผู้ปกครองตลอดจนผู้ร่วมงานอื่นๆ ให้การยอมรับในตัวท่าน วิชาชีพของท่านและผลการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิผลที่ได้จากการทำงาน

ด้านประสิทธิผลที่ได้จากการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
41. ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานทุกครั้งที่ทำงานประสบความสำเร็จ ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะนำวิธีการดังกล่าวมาเป็นตัวอย่างในการทำงาน หรือปรับปรุงและพัฒนางานด้านอื่นๆ ต่อไป	4.03	0.672	มาก
42. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ยิ่งทำมากทำให้ท่านได้รับประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น	4.03	0.661	มาก
43. ประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ท่านสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามที่ได้คาดหวังไว้	4.02	0.740	มาก
รวม	4.03	0.691	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานทุกครั้งที่ทำงานประสบความสำเร็จ ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะนำวิธีการดังกล่าวมาเป็นตัวอย่างในการทำงานหรือ ปรับปรุงและพัฒนางานด้านอื่นๆ ต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ยิ่งทำมากทำให้ท่านได้รับประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และประสิทธิภาพในการทำงานทำให้ท่านสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามที่ได้คาดหวังไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
44. ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมองค์กรของท่านมีระบบ การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นมาตรฐาน	4.04	0.666	มาก
45. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่านเป็นระบบ ที่ให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน	4.10	0.665	มาก
46. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรนี้ที่ผ่านมายุติธรรมดีแล้ว	4.02	0.688	มาก
รวม	4.05	0.673	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ระบบ การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่านเป็นระบบที่ให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมกับ บุคลากรทุกคน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความ ยุติธรรมองค์กรของท่านมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นมาตรฐาน อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรนี้ที่ผ่านมา ยุติธรรมดีแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

**ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
บางเขน กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ
ปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบ
ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน

ความชัดเจนของนโยบาย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ขององค์การช่วยให้ท่านได้รับ ความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	3.91	0.667	มาก
2. กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ที่ถือปฏิบัติภายในองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.02	0.699	มาก
3. การทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน เป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน ในความรับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ	4.13	0.713	มาก
รวม	4.02	0.693	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ
งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน
กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า การ
ทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถ
กำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ที่
ถือปฏิบัติภายในองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับ
มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และกฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ขององค์การช่วยให้ท่าน
ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการกระจายอำนาจในองค์กร

ด้านการกระจายอำนาจในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี	4.11	0.658	มาก
5. เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน	4.11	0.732	มาก
6. หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	4.07	0.669	มาก
7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร	4.08	0.726	มาก
8. หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.99	0.759	มาก
รวม	4.07	0.709	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. องค์การที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ สวยงามและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น	4.05	0.708	มาก
10. บุคลากรในองค์การของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเป็นมิตร อบอุ่นและเป็นกันเอง	4.07	0.690	มาก
11. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศอย่างเหมาะสม มีความสะอาดเป็นระเบียบไม่มีเสียงรบกวน	3.99	0.797	มาก
12. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีการคมนาคมที่สะดวก	4.04	0.749	มาก
13. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยทั้งระดับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.003	มาก
14. สถานที่ทำงานของท่านได้จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอย เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	3.54	0.838	มาก
รวม	3.90	0.630	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรในองค์การของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเป็นมิตร อบอุ่นและเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมา คือ องค์การที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ สวยงามและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และสถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีการคมนาคมที่สะดวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
15. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	3.72	0.003	มาก
16. ท่านมีโอกาสได้ร่วมถกเถียงและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.54	0.838	มาก
17. การบริหารงานในองค์การของท่าน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.20	1.313	มาก
รวม	3.49	0.718	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานทุกขั้นตอน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้ร่วมถกเถียงและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และการบริหารงานในองค์การของท่าน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ

ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการขวัญและกำลังใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
18. เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การแห่งนี้ เหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.26	1.309	มาก
19. ตลอดระยะเวลาที่ท่านทำงานกับองค์การแห่งนี้ ท่านได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการตามสมควร	3.77	0.386	มาก
20. ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านพึงพอใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ทั้งหมดที่ได้รับจากองค์การ	3.67	0.803	มาก
21. ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรมและตรงตามความรู้ความสามารถของท่านแล้ว	3.70	0.832	มาก
22. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์การนี้ ทัดเทียมกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.74	0.831	มาก
รวม	3.63	0.832	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ตลอดระยะเวลาที่ท่านทำงานกับองค์การแห่งนี้ ท่านได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการตามสมควรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา คือ สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์การนี้ ทัดเทียมกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรมและตรงตามความรู้ความสามารถของท่านแล้ว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และบุคลากร

ด้านอุปกรณ์เครื่องมืองบประมาณและบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
23. องค์การของท่านมีจำนวนคน และความรู้ความสามารถของคนเพียงพอ ในการปฏิบัติตามที่กรอบอัตรากำลังกำหนดไว้	3.62	0.822	มาก
24. องค์การของท่าน มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.76	0.668	มาก
25. องค์การของท่านนำเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.81	0.720	มาก
รวม	3.73	0.737	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า องค์การของท่านนำเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ องค์การของท่าน มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และองค์การของท่านมีจำนวนคน และความรู้ความสามารถของคนเพียงพอในการปฏิบัติตามที่ กรอบอัตรากำลังกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านบุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
26. ท่านสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	3.88	0.787	มาก
27. ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องทุ่มเทและมีความอดทนสูงในการทำงาน	4.14	0.630	มาก
28. ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องมีบุคลิกภาพที่อบอุ่น เป็นกันเอง	4.24	0.657	มากที่สุด
รวม	4.09	0.691	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องมีบุคลิกภาพที่อบอุ่น เป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องทุ่มเทและมีความอดทนสูงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และท่านสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88



**ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้านความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน
กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ
ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน	4.28	.659	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม	2.56	.628	ปานกลาง
3. ท่านรู้ลึกกว่าปัญหาที่องค์กรประสบเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง	2.56	.616	ปานกลาง
4. ท่านมีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.90	1.946	ปานกลาง
5. ท่านมักกล่าวถึงองค์กรในทางบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	2.75	.432	ปานกลาง
6. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	2.75	.432	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร	2.72	.464	ปานกลาง
รวม	2.93	.740	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ
งานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน
กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า
ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28
รองลงมา คือ ท่านมีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และท่านมักกล่าวถึงองค์กรในทางบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ และวัฒนธรรม
องค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถ เพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. ท่านเต็มใจใช้เวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	2.78	.419	ปานกลาง
9. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	2.82	.423	ปานกลาง
10. ท่านได้ใช้ทักษะและความรู้ ความชำนาญของท่านปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ	2.81	.411	ปานกลาง
11. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กร	2.78	.436	ปานกลาง
12. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.73	.461	ปานกลาง
13. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร	2.72	.480	ปานกลาง
14. ท่านพร้อมเสมอที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	2.70	.459	ปานกลาง
รวม	2.76	.441	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ทักษะและความรู้ ความชำนาญของท่านปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และท่านเต็มใจใช้เวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง และท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิก องค์กรตลอดไป

ด้านความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป	\bar{X}	S.D.	แปลผล
15. ท่านคิดว่า การได้ร่วมงานกับองค์กรส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จ ในอาชีพ	2.72	.468	ปานกลาง
16. ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ถูกต้อง	2.64	.510	ปานกลาง
17. หากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน หรือระบบงานท่าน ยังเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป	2.64	.497	ปานกลาง
18. ท่านคิดว่าองค์กรมีความหมายต่อท่าน และสมควรได้รับความจงรักภักดี จากท่าน	2.59	.537	ปานกลาง
19. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ	2.64	.510	ปานกลาง
รวม	2.65	.504	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่า การได้ร่วมงานกับองค์กรส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ ถูกต้องท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ และหากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ในการบริหารงาน หรือระบบงานท่านยังเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 และท่านคิดว่าองค์กรมีความหมายต่อท่าน และสมควรได้รับความจงรักภักดี จากท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

สรุปผลการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด

ตารางที่ 4.28 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.94	0.509	มาก
2. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำหาความสามารถ	4.22	0.752	มากที่สุด
3. กฎระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.70	0.849	มาก
4. งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.710	มาก
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	4.21	0.778	มากที่สุด
6. ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นงานที่ทำหา	4.22	0.771	มากที่สุด
7. งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความชำนาญอย่างมาก	4.39	0.688	มากที่สุด
8. ท่านมีโอกาสรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.16	0.767	มาก
9. งานของท่านก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	3.96	0.985	มาก
10. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	3.92	0.541	มาก
11. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.95	0.643	มาก
12. ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่ สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้	4.09	0.734	มาก
13. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ยิ่งทำมากทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.03	0.661	มาก
14. ประสบการณ์ในการทำงานทำให้ท่านสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามที่ได้คาดหวังไว้	4.02	0.740	มาก
15. ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับความยุติธรรมองค์กรของท่านมีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นมาตรฐาน	4.04	0.666	มาก
16. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่านเป็นระบบที่ให้เหมาะสมภาคและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน	4.10	0.665	มาก
17. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรนี้ที่ผ่านมายุติธรรมดีแล้ว	4.02	0.688	มาก
รวม	4.07	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรมีความคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เป็นงานที่ปฏิบัติได้อาศัยทักษะความชำนาญ มีความท้าทายในงานเป็นอย่างมาก และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยที่คิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นงานที่ท้าทาย ดังนั้น โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.29 แสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรช่วยให้ท่านได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	3.91	0.667	มาก
2. กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ที่ถือปฏิบัติภายในองค์กรทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.02	0.699	มาก
3. การทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมอ	4.13	0.713	มาก
4. ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี	4.11	0.658	มาก
5. หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	4.07	0.669	มาก
6. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร	4.08	0.726	มาก
7. หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.99	0.759	มาก
8. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ สวยงามและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น	4.05	0.708	มาก
9. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงานด้วยความเป็นมิตร อบอุ่นและเป็นกันเอง	4.07	0.690	มาก
10. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศอย่างเหมาะสม มีความสะอาดเป็นระเบียบไม่มีเสียงรบกวน	3.99	0.797	มาก
11. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีการคมนาคมที่สะดวก	4.04	0.749	มาก
12. สถานที่ทำงานของท่านได้จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอย เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	3.54	0.838	มาก

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13. การบริหารงานในองค์การของท่าน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.20	1.313	มาก
14. เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การแห่งนี้ เหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.26	1.309	มาก
15. ตลอดระยะเวลาที่ท่านทำงานกับองค์การแห่งนี้ ท่านได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการตามสมควร	3.77	0.386	มาก
16. ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านพึงพอใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ทั้งหมดที่ได้รับจากองค์การ	3.67	0.803	มาก
17. ท่านรู้สึกว่าเป็นธรรมและตรงตามความรู้ความสามารถของท่านแล้ว	3.70	0.832	มาก
18. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์การนี้ ทัดเทียมกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.74	0.831	มาก
19. องค์การของท่าน มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.76	0.668	มาก
20. องค์การของท่านนำเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.81	0.720	มาก
21. ท่านสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	3.88	0.787	มาก
รวม	3.85	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรมีความคิดว่าการทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี มีการกระจายอำนาจในองค์การ มีค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจที่เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร และมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้นโดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร และ 3) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมา มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 และมีระดับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9

1.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 0-5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

1.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านต้องทำงานด้วยความทุ่มเทจริงจัง จริงใจต่อเด็ก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 รองลงมาการปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกที่ท่านเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และงานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความชำนาญอย่างมาก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

1.8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องมีบุคลิกภาพที่อบอุ่น เป็นกันเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาการทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การเสมออยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี และเป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

1.9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าองค์การมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาท่านมีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 และงานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอ้างอิงมาอภิปรายตามกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์การศึกษา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันองค์กรในระดับมากทุกข้อ ทั้งในด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์กร นั้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความทุ่มเทต่องานและมีความรักต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่นไม่คิดที่จะย้ายหรือไปทำงานที่อื่น ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชูเอน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในปีการศึกษา 2552 จำนวน 190 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test F-test และค่าสถิติแจกแจงไคสแควร์ จากการศึกษพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุดคือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะองค์กรมีความผูกพันองค์กรในระดับมากทุกข้อ นั้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างสูงจึงมีความคิดเห็นทั้ง 2 ปัจจัยในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพล ชีระภาพ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจแผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ แผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มประชากรในองค์กร จำนวน 75 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจ แผนกธุรการกองกำกับการอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความผูกพันต่อองค์กรมากโดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กรมาก มีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรนั้น ปานกลาง จากการศึกษาในครั้งนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กรในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วก็ตาม ส่วนด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความยินดีปฏิบัติตามนโยบายของแผนกธุรการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กรนั้นในรายชื่อที่ระดับความคิดเห็นมีค่ามากที่สุดอยู่ในลำดับแรก ได้แก่ ความยินดีหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมในแผนก

2.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร เป็นไปในทางที่ดีมาก แต่ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมหรือตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน เสริมสร้างควมมีอิสระในการทำงานให้คล่องตัวยิ่งขึ้นทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมหรือตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน เสริมสร้างควมมีอิสระในการทำงานให้คล่องตัวยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสหรือช่องทางให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ได้เสนอแนะเรื่องต่างๆ ถ้าความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นความคิดเห็นที่ดีก็ควรสนับสนุนให้นำมาใช้ในการทำงาน หรือองค์กรอาจมอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงานและทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าองค์กรให้ความไว้วางใจ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมั่นใจ กล้าคิด และกล้าตัดสินใจในการทำงานมากขึ้น

3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีสถานที่ทำงานที่จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอยที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม มีห้องพักสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้รู้สึกผ่อนคลาย เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1.3 จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายได้มากกว่า เป้าหมายของโรงเรียนที่ถูกกำหนดโดยผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียวการยอมรับเป้าหมายร่วมกันจะช่วยสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้เพิ่มขึ้น หรือต้องปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามท้องที่การต้องการ

3.1.4 จากผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากร ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ เช่น การมอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไปและติดตามดูแลผู้ได้บังคับบัญชาว่าให้ความสนใจหรือมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานเพียงใด ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อหรือทำผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ ของโรงเรียน และจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

3.1.5 จากผลการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากร ควรกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและอัตลักษณ์ของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและยอมรับเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ภาวะผู้นำในการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมและให้ข้อมูลต่างๆ มากขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรเพิ่มเติม

3.2.2 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรม และความต้องการในการพัฒนาองค์กร และปัจจัยที่ทำให้ผูกพันต่อองค์กร

3.2.3 ควรใช้วิธีศึกษาแบบการผสมวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2.4 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นออกไปในกลุ่มครูผู้สอน และบุคลากรในโรงเรียนในเขตการศึกษา ระดับจังหวัด และประเทศ ต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กริช สืบสนธิ์. (2537). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กองวิชาการ สำนักงานประกันสังคม.
- ขวัญใจ เลียดประดม. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*.
(ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ข่าวสารกรุงเทพมหานคร. (2555). *รายงานประจำปี*. กรุงเทพมหานคร: กองประชาสัมพันธ์
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร .
- จรรูวรรณ รักษาวงศ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา*.
(ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิระจิตต์ รากา. (2541). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑากาญจน์ เลาหะเดช. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล
กบินทร์บุรี*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- คุณดาว สุกจิตกุลชัย. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยบูรพา*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ถาวร สุกสิริวุฒิ. (2543). *ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อม
บำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทรการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน
สรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

- นฤมล ชนะโสภณ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, กระทรวงยุติธรรม.
- พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์. (2545). *ความผูกพันของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจตำบลแสนสุข*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์. (2539). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ภัทริน อัฐสุวรรณศิลป์. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมธิราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์. (2555). *รายงานการประเมินตนเอง*. สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.
- วรรณารด แสงมณี. (2544). *องค์กรและการจัดการองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์กรและการจัดการ*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2539). *จิตวิทยาการจัดการองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บู้คเบงก์, สุภัทรา เอื้อวงศ์.
- สิทธิพล ชีระภาพ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจแผนกธุรการ กองกำกับ การอารักขา 2 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- สุนทร วงศ์ไวศยวรรค. (2540). *วัฒนธรรมองค์กรแนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อวยพร ประพทธีธรรม. (2537). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลในภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- อัจฉรา ชูเอน. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), pp. 1-18.
- Becker, H.S. (1960). *Notes on Concept of Commitment*. American: Journal of Sociology.
- Bowditch, James J.; & Buono, Anthony F. (1997). *A primer on Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533 - 546.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organization*. Englewood Cliffs, New York: Prentice –Hall, Inc.
- Fazzi, Robert A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- Greenberg, James, & Baron, Roderick A. (1997). *Behavior in organizations* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Herbert, Hicks G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*. 12nd ed. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(12), pp. 555-573.
- Joseph Alutto. (1972). Personal and role related factors in the development of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17(3), pp.555-573.
- Lee, C. K., & Al-Hawamdeh, S. (2002). Factors impacting knowledge sharing. *Journal of Information and Knowledge Management*, 1(1), 49-56.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.

- Mowday, R. T., Porter, L.W., and Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- O' Reilly, C.A. and Caldwell, D.F. (1981, December). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Post Decisional Justification. *Administrative Science Quarterly*.
- Robbins, S. P. (1996). *Prentice Hall Organization Behavior: Concept, Controversies and Applications*. (7th ed.). Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.
- Rosabeth Moss, Kanter. (1998). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *In Research in organizational*.
- Sheldon, M. (1971). an empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, pp. 149 - 226.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Steers, R. M. (1977, March). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 46 - 75.
- Swales and Najar. (1987). The writing of research article introductions. *Written Communication* 4 (1987) p.175-191.



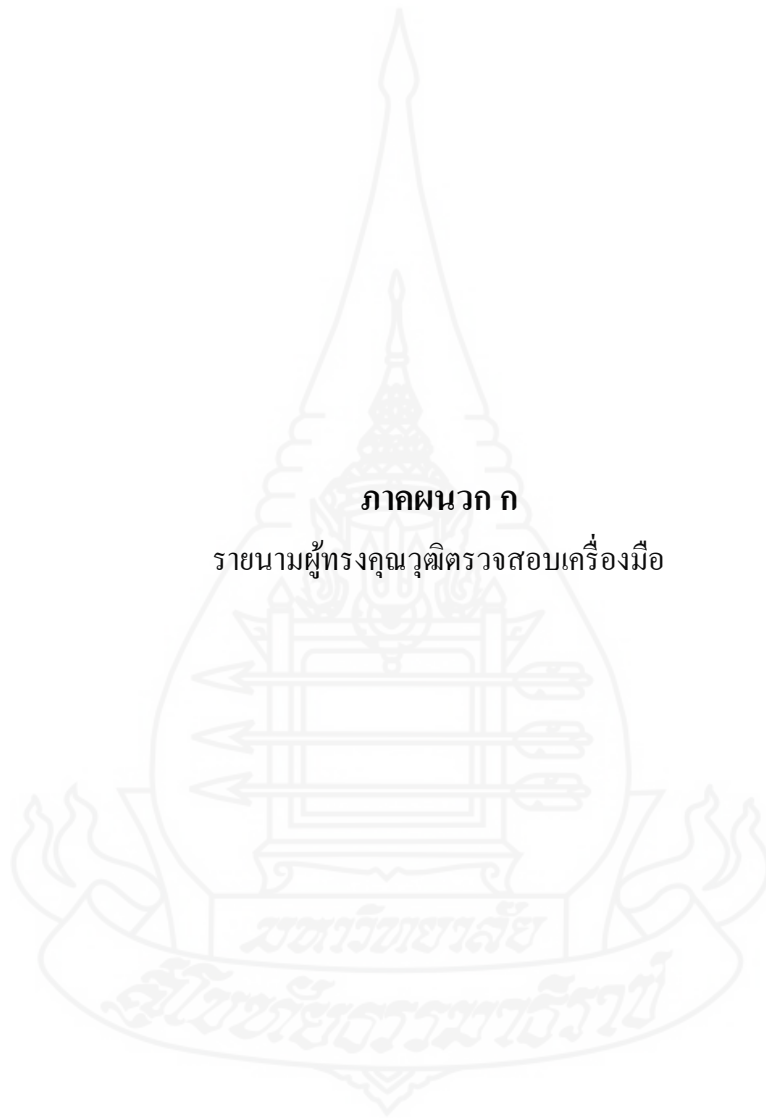
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

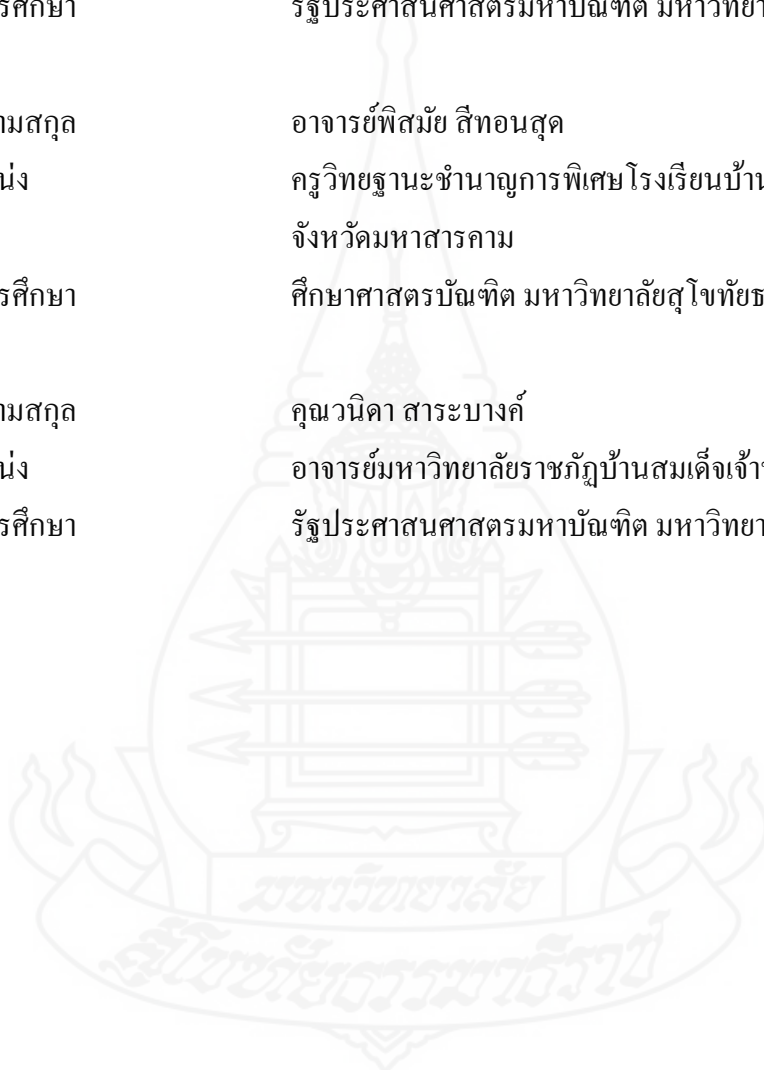
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | | |
|----|---|--|
| 1. | ชื่อ-นามสกุล
ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา | คุณหงส์หยก ขันมณี
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานเขตบางเขน
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 2. | ชื่อ-นามสกุล
ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา | อาจารย์พิสมัย สีสอนสุด
ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเมืองเตา
จังหวัดมหาสารคาม
ศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช |
| 3. | ชื่อ-นามสกุล
ตำแหน่ง
วุฒิการศึกษา | คุณวนิดา สาระบางค์
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ |





ภาคผนวก ข

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	98

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เพศ	1.77	.498	30
อายุ	2.46	.819	30
การศึกษา	2.27	.583	30
สถานภาพ	2.33	.498	30
ตำแหน่ง	2.36	.884	30
เวลา	1.70	.877	30
ข้อ7	3.93	.521	30
ข้อ8	4.00	.587	30
ข้อ9	4.07	.640	30
ข้อ10	4.13	.730	30
ข้อ11	4.00	.910	30
ข้อ12	4.17	.874	30
ข้อ13	4.20	.664	30
ข้อ14	4.17	.648	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ15	4.13	.776	30
ข้อ16	4.30	.596	30
ข้อ17	4.17	.648	30
ข้อ18	4.27	.740	30
ข้อ19	4.13	.681	30
ข้อ20	4.13	.681	30
ข้อ21	3.87	.507	30
ข้อ22	3.80	.610	30
ข้อ23	3.87	.571	30
ข้อ24	3.83	.834	30
ข้อ25	4.10	.759	30
ข้อ26	4.13	.681	30
ข้อ27	4.23	.728	30
ข้อ28	4.23	.626	30
ข้อ29	4.30	.466	30
ข้อ30	4.53	.571	30
ข้อ31	4.43	.568	30
ข้อ32	4.17	.648	30
ข้อ33	4.17	.699	30
ข้อ34	4.17	.592	30
ข้อ35	4.30	.535	30
ข้อ36	4.20	.664	30
ข้อ37	4.17	.913	30
ข้อ38	4.20	.714	30
ข้อ39	4.27	.740	30
ข้อ40	4.00	.455	30
ข้อ41	4.03	.490	30
ข้อ42	4.13	.571	30
ข้อ43	4.13	.819	30
ข้อ44	4.20	.805	30
ข้อ45	4.13	.819	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ46	4.03	.718	30
ข้อ47	4.03	.669	30
ข้อ48	4.10	.607	30
ข้อ49	4.17	.531	30
ข้อ50	4.20	.551	30
ข้อ51	4.17	.699	30
ข้อ52	4.00	.587	30
ข้อ53	4.17	.648	30
ข้อ54	4.20	.610	30
ข้อ55	4.23	.504	30
ข้อ56	4.27	.583	30
ข้อ57	4.23	.568	30
ข้อ58	4.10	.662	30
ข้อ59	4.00	.587	30
ข้อ60	4.10	.548	30
ข้อ61	4.03	.615	30
ข้อ62	4.00	.695	30
ข้อ63	3.97	.718	30
ข้อ64	3.57	.971	30
ข้อ65	3.53	.860	30
ข้อ66	3.17	1.367	30
ข้อ67	3.40	1.163	30
ข้อ68	3.40	1.163	30
ข้อ69	3.50	.974	30
ข้อ70	3.53	.681	30
ข้อ71	3.60	.770	30
ข้อ72	3.73	.785	30
ข้อ73	3.53	.730	30
ข้อ74	3.37	.765	30
ข้อ75	3.67	.547	30
ข้อ76	3.67	.606	30

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ77	3.70	.750	30
ข้อ78	3.93	.640	30
ข้อ79	4.07	.640	30
ข้อ80	4.07	.521	30
ข้อ81	2.57	.568	30
ข้อ82	2.53	.681	30
ข้อ83	2.67	.479	30
ข้อ84	2.73	.450	30
ข้อ85	2.73	.450	30
ข้อ86	2.70	.535	30
ข้อ87	2.73	.450	30
ข้อ88	2.67	.547	30
ข้อ89	2.73	.521	30
ข้อ90	2.73	.450	30
ข้อ91	2.63	.556	30
ข้อ92	2.63	.556	30
ข้อ93	2.57	.504	30
ข้อ94	2.57	.504	30
ข้อ95	2.73	.450	30
ข้อ96	2.70	.466	30
ข้อ97	2.60	.563	30
ข้อ98	2.60	.563	30



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	353.50	747.293	-.462	.949
อายุ	353.27	707.651	.430	.948
การศึกษา	353.00	719.517	.536	.947
สถานภาพ	353.87	729.016	.273	.948
ตำแหน่ง	353.80	748.579	-.440	.950
เวลา	353.57	711.771	.515	.947
ข้อ 7	351.33	726.782	.341	.948
ข้อ 8	351.27	722.064	.450	.947
ข้อ 9	351.20	730.441	.167	.948
ข้อ 10	351.13	725.568	.267	.948
ข้อ 11	351.27	721.582	.291	.948
ข้อ 12	351.10	718.093	.379	.948
ข้อ 13	351.07	723.306	.360	.948
ข้อ 14	351.10	720.645	.447	.947
ข้อ 15	351.13	721.499	.348	.948
ข้อ 16	350.97	721.206	.470	.947
ข้อ 17	351.10	730.645	.159	.948
ข้อ 18	351.00	726.483	.240	.948
ข้อ 19	351.13	731.361	.130	.948
ข้อ 20	351.13	734.257	.051	.949

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ21	351.40	730.662	.208	.948
ข้อ22	351.47	732.809	.104	.948
ข้อ23	351.40	736.386	-.003	.949
ข้อ24	351.43	723.082	.286	.948
ข้อ25	351.17	724.833	.274	.948
ข้อ26	351.13	724.051	.330	.948
ข้อ27	351.03	720.861	.390	.948
ข้อ28	351.03	720.999	.453	.947
ข้อ29	350.97	730.654	.228	.948
ข้อ30	350.73	723.030	.432	.948
ข้อ31	350.83	723.523	.418	.948
ข้อ32	351.10	731.748	.127	.948
ข้อ33	351.10	726.024	.268	.948
ข้อ34	351.10	729.541	.210	.948
ข้อ35	350.97	728.240	.280	.948
ข้อ36	351.07	719.444	.469	.947
ข้อ37	351.10	711.403	.501	.947
ข้อ38	351.07	712.133	.629	.947
ข้อ39	351.00	709.103	.685	.947
ข้อ40	351.27	720.892	.635	.947
ข้อ41	351.23	720.047	.621	.947
ข้อ42	351.13	719.085	.561	.947
ข้อ43	351.13	719.154	.382	.948
ข้อ44	351.07	719.099	.391	.948
ข้อ45	351.13	714.602	.487	.947
ข้อ46	351.23	722.875	.342	.948
ข้อ47	351.23	721.909	.397	.948
ข้อ48	351.17	720.833	.473	.947
ข้อ49	351.10	721.403	.524	.947

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ50	351.07	722.133	.479	.947
ข้อ51	351.10	716.645	.521	.947
ข้อ52	351.27	713.789	.717	.947
ข้อ53	351.10	714.300	.632	.947
ข้อ54	351.07	721.857	.439	.947
ข้อ55	351.03	719.689	.617	.947
ข้อ56	351.00	718.621	.565	.947
ข้อ57	351.03	716.585	.648	.947
ข้อ58	351.17	720.833	.432	.947
ข้อ59	351.27	729.513	.213	.948
ข้อ60	351.17	727.247	.307	.948
ข้อ61	351.23	730.461	.174	.948
ข้อ62	351.27	738.202	-.055	.949
ข้อ63	351.30	737.459	-.035	.949
ข้อ64	351.70	706.424	.566	.947
ข้อ65	351.73	711.651	.528	.947
ข้อ66	352.10	682.369	.734	.946
ข้อ67	351.87	693.913	.675	.946
ข้อ68	351.87	693.913	.675	.946
ข้อ69	351.77	698.323	.726	.946
ข้อ70	351.73	719.030	.469	.947
ข้อ71	351.67	718.851	.416	.948
ข้อ72	351.53	718.809	.408	.948
ข้อ73	351.73	721.168	.380	.948
ข้อ74	351.90	719.334	.407	.948
ข้อ75	351.60	722.731	.462	.947
ข้อ76	351.60	720.179	.494	.947
ข้อ77	351.57	714.806	.530	.947
ข้อ78	351.33	717.747	.539	.947
ข้อ79	351.20	717.890	.534	.947

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 80	351.20	723.545	.457	.947
ข้อ 81	352.70	730.493	.189	.948
ข้อ 82	352.73	727.926	.224	.948
ข้อ 83	352.60	722.455	.540	.947
ข้อ 84	352.53	724.947	.473	.948
ข้อ 85	352.53	723.982	.514	.947
ข้อ 86	352.57	724.392	.415	.948
ข้อ 87	352.53	725.775	.439	.948
ข้อ 88	352.60	725.628	.363	.948
ข้อ 89	352.53	726.602	.347	.948
ข้อ 90	352.53	724.533	.491	.947
ข้อ 91	352.63	730.723	.186	.948
ข้อ 92	352.63	729.620	.223	.948
ข้อ 93	352.70	724.493	.437	.948
ข้อ 94	352.70	724.148	.450	.948
ข้อ 95	352.53	724.464	.494	.947
ข้อ 96	352.57	723.702	.506	.947
ข้อ 97	352.67	719.885	.543	.947
ข้อ 98	352.67	722.506	.456	.947

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
355.27	736.616	27.141	98

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เพศ	1.77	.498	30
อายุ	2.46	.819	30
การศึกษา	2.27	.583	30
สถานภาพ	2.33	.498	30
ตำแหน่ง	2.36	.884	30
เวลา	1.70	.877	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	8.56	5.799	-.105	.219	.590
อายุ	8.60	1.697	.836	.891	-.076 ^a
การศึกษา	8.33	4.368	.434	.573	.418
สถานภาพ	9.20	4.028	.745	.690	.319
ตำแหน่ง	9.13	7.706	-.780	.665	.765
เวลา	8.90	2.714	.790	.875	.108

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.60	2.447	1.564	6

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	45

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ7	3.93	.521	30
ข้อ8	4.00	.587	30
ข้อ9	4.07	.640	30
ข้อ10	4.13	.730	30
ข้อ11	4.00	.910	30
ข้อ12	4.17	.874	30
ข้อ13	4.20	.664	30
ข้อ14	4.17	.648	30
ข้อ15	4.13	.776	30
ข้อ16	4.30	.596	30
ข้อ17	4.17	.648	30
ข้อ18	4.27	.740	30
ข้อ19	4.13	.681	30
ข้อ20	4.13	.681	30
ข้อ21	3.87	.507	30
ข้อ22	3.80	.610	30
ข้อ23	3.87	.571	30
ข้อ24	3.83	.834	30
ข้อ25	4.10	.759	30
ข้อ26	4.13	.681	30
ข้อ27	4.23	.728	30
ข้อ28	4.23	.626	30
ข้อ29	4.30	.466	30
ข้อ30	4.53	.571	30
ข้อ31	4.43	.568	30
ข้อ32	4.17	.648	30
ข้อ33	4.17	.699	30
ข้อ34	4.17	.592	30
ข้อ35	4.30	.535	30
ข้อ36	4.20	.664	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ37	4.17	.913	30
ข้อ38	4.20	.714	30
ข้อ39	4.27	.740	30
ข้อ40	4.00	.455	30
ข้อ41	4.03	.490	30
ข้อ42	4.13	.571	30
ข้อ43	4.13	.819	30
ข้อ44	4.20	.805	30
ข้อ45	4.13	.819	30
ข้อ46	4.03	.718	30
ข้อ47	4.03	.669	30
ข้อ48	4.10	.607	30
ข้อ49	4.17	.531	30
ข้อ50	4.20	.551	30
ข้อ51	4.17	.699	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ7	182.17	194.971	.248	.918
ข้อ8	182.10	192.990	.338	.917
ข้อ9	182.03	192.792	.318	.917
ข้อ10	181.97	191.344	.345	.917
ข้อ11	182.10	187.955	.404	.917
ข้อ12	181.93	187.030	.462	.916
ข้อ13	181.90	189.541	.485	.916
ข้อ14	181.93	187.306	.628	.914
ข้อ15	181.97	188.585	.453	.916
ข้อ16	181.80	188.717	.597	.915
ข้อ17	181.93	193.926	.250	.918
ข้อ18	181.83	191.247	.345	.917
ข้อ19	181.97	192.930	.288	.918
ข้อ20	181.97	193.275	.270	.918
ข้อ21	182.23	193.840	.336	.917

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ22	182.30	194.217	.251	.918
ข้อ23	182.23	197.082	.090	.919
ข้อ24	182.27	193.099	.218	.919
ข้อ25	182.00	189.655	.412	.916
ข้อ26	181.97	188.861	.509	.915
ข้อ27	181.87	188.533	.490	.915
ข้อ28	181.87	192.189	.361	.917
ข้อ29	181.80	197.683	.073	.919
ข้อ30	181.57	191.426	.449	.916
ข้อ31	181.67	194.299	.267	.918
ข้อ32	181.93	192.271	.343	.917
ข้อ33	181.93	190.478	.409	.916
ข้อ34	181.93	194.547	.239	.918
ข้อ35	181.80	193.200	.361	.917
ข้อ36	181.90	189.679	.477	.916
ข้อ37	181.93	185.375	.509	.915
ข้อ38	181.90	187.334	.563	.915
ข้อ39	181.83	186.626	.578	.914
ข้อ40	182.10	191.128	.598	.915
ข้อ41	182.07	190.754	.580	.915
ข้อ42	181.97	190.309	.521	.915
ข้อ43	181.97	185.275	.579	.914
ข้อ44	181.90	185.955	.558	.915
ข้อ45	181.97	184.516	.614	.914
ข้อ46	182.07	188.547	.496	.915
ข้อ47	182.07	188.202	.556	.915
ข้อ48	182.00	188.621	.591	.915
ข้อ49	181.93	188.961	.659	.914
ข้อ50	181.90	188.990	.631	.914
ข้อ51	181.93	186.754	.608	.914

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
186.10	198.852	14.101	45

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ 52	4.00	.587	30
ข้อ 53	4.17	.648	30
ข้อ 54	4.20	.610	30
ข้อ 55	4.23	.504	30
ข้อ 56	4.27	.583	30
ข้อ 57	4.23	.568	30
ข้อ 58	4.10	.662	30
ข้อ 59	4.00	.587	30
ข้อ 60	4.10	.548	30
ข้อ 61	4.03	.615	30
ข้อ 62	4.00	.695	30
ข้อ 63	3.97	.718	30
ข้อ 64	3.57	.971	30
ข้อ 65	3.53	.860	30
ข้อ 66	3.17	1.367	30
ข้อ 67	3.40	1.163	30
ข้อ 68	3.40	1.163	30
ข้อ 69	3.50	.974	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ 70	3.53	.681	30
ข้อ 71	3.60	.770	30
ข้อ 72	3.73	.785	30
ข้อ 73	3.53	.730	30
ข้อ 74	3.37	.765	30
ข้อ 75	3.67	.547	30
ข้อ 76	3.67	.606	30
ข้อ 77	3.70	.750	30
ข้อ 78	3.93	.640	30
ข้อ 79	4.07	.640	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 52	102.67	138.989	.623	.917
ข้อ 53	102.50	139.500	.525	.918
ข้อ 54	102.47	142.257	.366	.920
ข้อ 55	102.43	142.185	.459	.919
ข้อ 56	102.40	142.524	.365	.920
ข้อ 57	102.43	139.426	.611	.918
ข้อ 58	102.57	140.668	.436	.919
ข้อ 59	102.67	144.161	.245	.922
ข้อ 60	102.57	142.737	.376	.920
ข้อ 61	102.63	143.964	.245	.922
ข้อ 62	102.67	146.644	.049	.925
ข้อ 63	102.70	146.700	.042	.925
ข้อ 64	103.10	132.714	.639	.916
ข้อ 65	103.13	135.154	.603	.917
ข้อ 66	103.50	123.776	.734	.915
ข้อ 67	103.27	127.789	.716	.915
ข้อ 68	103.27	127.789	.716	.915
ข้อ 69	103.17	130.351	.749	.914
ข้อ 70	103.13	138.602	.554	.918
ข้อ 71	103.07	136.478	.605	.917

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 72	102.93	137.582	.530	.918
ข้อ 73	103.13	137.361	.588	.917
ข้อ 74	103.30	135.734	.653	.916
ข้อ 75	103.00	139.517	.630	.917
ข้อ 76	103.00	137.724	.693	.916
ข้อ 77	102.97	136.516	.621	.917
ข้อ 78	102.73	137.995	.635	.917
ข้อ 79	102.60	138.524	.599	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.67	147.954	12.164	28

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ 80	4.07	.521	30
ข้อ 81	2.57	.568	30
ข้อ 82	2.53	.681	30
ข้อ 83	2.67	.479	30
ข้อ 84	2.73	.450	30
ข้อ 85	2.73	.450	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อ86	2.70	.535	30
ข้อ87	2.73	.450	30
ข้อ88	2.67	.547	30
ข้อ89	2.73	.521	30
ข้อ90	2.73	.450	30
ข้อ91	2.63	.556	30
ข้อ92	2.63	.556	30
ข้อ93	2.57	.504	30
ข้อ94	2.57	.504	30
ข้อ95	2.73	.450	30
ข้อ96	2.70	.466	30
ข้อ97	2.60	.563	30
ข้อ98	2.60	.563	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ80	47.83	38.764	.121	.926
ข้อ81	49.33	35.264	.627	.914
ข้อ82	49.37	34.309	.632	.915
ข้อ83	49.23	34.806	.845	.910
ข้อ84	49.17	35.454	.777	.912
ข้อ85	49.17	35.109	.845	.910
ข้อ86	49.20	34.648	.775	.911
ข้อ87	49.17	35.385	.790	.911
ข้อ88	49.23	36.461	.463	.918
ข้อ89	49.17	36.971	.407	.920
ข้อ90	49.17	36.351	.602	.915
ข้อ91	49.27	36.133	.505	.917
ข้อ92	49.27	36.478	.451	.919
ข้อ93	49.33	35.816	.621	.915
ข้อ94	49.33	35.816	.621	.915

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ95	49.17	36.420	.589	.915
ข้อ96	49.20	36.303	.587	.915
ข้อ97	49.30	35.390	.613	.915
ข้อ98	49.30	36.148	.495	.918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.90	39.817	6.310	19

Frequencies**Statistics**

		เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพ	ตำแหน่ง	เวลา
N	Valid	138	138	138	138	138	138
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table**เพศ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	58	42.0	42.0	42.0
	หญิง	80	58.0	58.0	100.0
Total		138	100.0	100.0	

อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 30 ปี	62	44.9	44.9	44.9
	30-40 ปี	49	35.5	35.5	80.4
	41-50 ปี	14	10.1	10.1	90.6
	51 ปีขึ้นไป	13	9.4	9.4	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

การศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	7	5.1	5.1	5.1
	ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	92	66.7	66.7	71.7
	ระดับปริญญาโท	39	28.3	28.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

สถานภาพ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	81	58.7	58.7	58.7
	สมรส	57	41.3	41.3	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

ตำแหน่ง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ข้าราชการครู	76	55.1	55.1	55.1
	บุคลากรทางการศึกษา	62	44.9	44.9	100.0

Total	138	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

เวลา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 ปี	83	60.1	60.1	60.1
	6-10 ปี	30	21.7	21.7	81.9
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	25	18.1	18.1	100.0
	Total	138	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ข้อ7	138	3.94	.509
ข้อ8	138	4.01	.547
ข้อ9	138	4.12	.684
ข้อ10	138	4.18	.785
ข้อ11	138	4.12	.759
ข้อ12	138	4.24	.689
ข้อ13	138	4.22	.681
ข้อ14	138	4.20	.727
ข้อ15	138	4.22	.752
ข้อ16	138	4.31	.692
ข้อ17	138	4.17	.623
ข้อ18	138	4.19	.720
ข้อ19	138	4.21	.729
ข้อ20	138	4.20	.713
ข้อ21	138	3.80	.618
ข้อ22	138	3.79	.644
ข้อ23	138	3.81	.679
ข้อ24	138	3.70	.849

ข้อ25	138	4.08	.784
ข้อ26	138	4.19	.710
ข้อ27	138	4.21	.778
ข้อ28	138	4.22	.771
ข้อ29	138	4.20	.782
ข้อ30	138	4.39	.688
ข้อ31	138	4.83	4.603
ข้อ32	138	4.09	.769
ข้อ33	138	4.16	.767
ข้อ34	138	4.24	.779
ข้อ35	138	4.22	.712
ข้อ36	138	4.09	.806
ข้อ37	138	3.96	.985
ข้อ38	138	4.12	.716
ข้อ39	138	4.50	4.387
ข้อ40	138	3.91	.547
ข้อ41	138	3.92	.541
ข้อ42	138	3.95	.643
ข้อ43	138	4.05	.748
ข้อ44	138	4.09	.744
ข้อ45	138	4.09	.734
ข้อ46	138	4.03	.672
ข้อ47	138	4.03	.661
ข้อ48	138	4.02	.740
ข้อ49	138	4.04	.666
ข้อ50	138	4.10	.665
ข้อ51	138	4.02	.688
TOTAL_1	138	4.1148	.39854
ข้อ52	138	3.91	.667
ข้อ53	138	4.02	.699
ข้อ54	138	4.13	.713
ข้อ55	138	4.11	.658

ข้อ56	138	4.11	.732
ข้อ57	138	4.07	.669
ข้อ58	138	4.08	.726
ข้อ59	138	3.99	.759
ข้อ60	138	4.05	.708
ข้อ61	138	4.07	.690
ข้อ62	138	3.99	.797
ข้อ63	138	4.04	.749
ข้อ64	138	3.72	2.003
ข้อ65	138	3.54	.838
ข้อ66	138	3.20	1.313
ข้อ67	138	3.26	1.309
ข้อ69	138	3.77	3.386
ข้อ70	138	3.67	.803
ข้อ71	138	3.70	.832
ข้อ72	138	3.74	.831
ข้อ73	138	3.68	.854
ข้อ74	138	3.62	.822
ข้อ75	138	3.76	.668
ข้อ76	138	3.81	.720
ข้อ77	138	3.88	.787
ข้อ78	138	4.14	.630
ข้อ79	138	4.24	.657
TOTAL_2	138	3.8634	.51549
ข้อ80	138	4.28	.659
ข้อ81	138	2.56	.628
ข้อ82	138	2.56	.616
ข้อ83	138	2.90	1.946
ข้อ84	138	2.75	.432
ข้อ85	138	2.75	.432
ข้อ86	138	2.72	.464
ข้อ87	138	2.78	.419

ข้อ88	138	2.82	.423
ข้อ89	138	2.81	.411
ข้อ90	138	2.78	.436
ข้อ91	138	2.73	.461
ข้อ92	138	2.72	.480
ข้อ93	138	2.70	.459
ข้อ94	138	2.72	.468
ข้อ95	138	2.64	.510
ข้อ96	138	2.64	.497
ข้อ97	138	2.59	.537
ข้อ98	138	2.64	.510
TOTAL_3	138	2.7944	.30357
Valid N (listwise)	138		

Correlations

Correlations

		TOTAL_1	TOTAL_3
TOTAL_1	Pearson Correlation	1	.256(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.002
	N	138	138
TOTAL_3	Pearson Correlation	.256(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.
	N	138	138

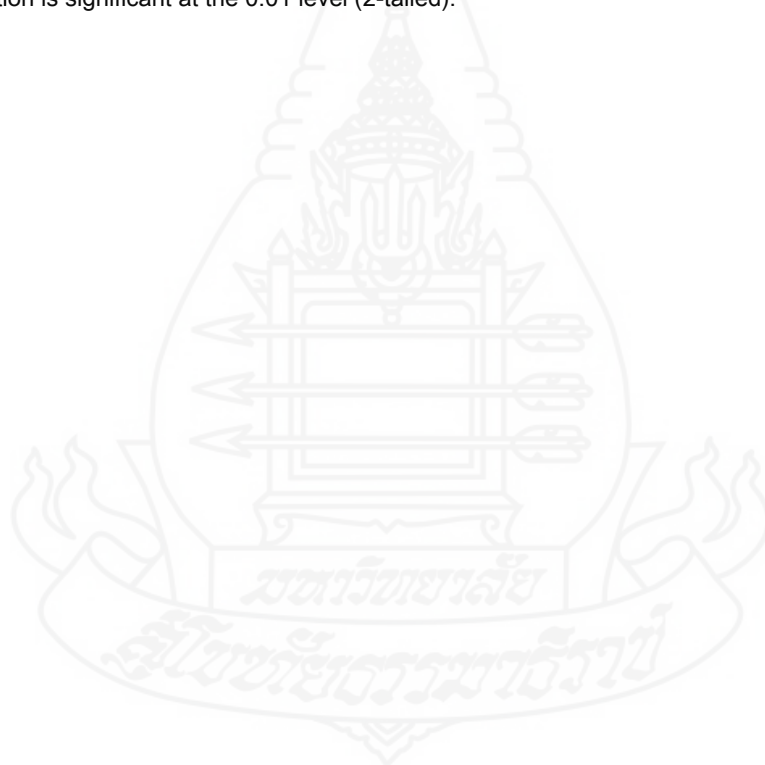
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		TOTAL_2	TOTAL_3
TOTAL_2	Pearson	1	.306(**)
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	138	138
TOTAL_3	Pearson	.306(**)	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	138	138

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





ภาคผนวก ค

ประเมินคุณภาพแบบสอบถามค่า IOC

ประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ผลการประเมินคุณภาพแบบสอบถาม IOC

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
2	อายุ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	สถานภาพสมรส	1	1	0	0.67	ใช้ได้
5	ระดับตำแหน่ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
รวม		6	6	4	0.83	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
7	ความรู้และทักษะในการทำงาน					
	ท่านมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ในองค์การของท่าน บุคลากร มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่าน ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ความรู้และทักษะให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
10	งานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ความท้าทายของงาน					
11	สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
12	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
13	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	0	1	1	0.67	ใช้ได้
14	งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1	1	0	0.67	ใช้ได้
15	งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
16	งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาร่องการของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ความหลากหลายของงาน					
17	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
18	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
19	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	0	0.67	ใช้ได้
20	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์การอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
	ความเป็นอิสระในการทำงาน					
21	การมีโอกาสดำหนดเป้าหมาย แผนงานวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
22	สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
23	กฎระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
24	การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น					
25	งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
26	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
27	ท่านคิดว่าการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นงานที่ทำทนาย	1	0	1	0.67	ใช้ได้
28	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
29	งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความชำนาญอย่างมาก	1	0	1	0.67	ใช้ได้
30	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านต้องทำงานด้วยความทุ่มเทจริงจัง จริ่งใจต่อเด็ก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
31	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกอบรมมาเป็นการเฉพาะเท่านั้นจึงจะทำได้ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
32	ท่านมีโอกาสรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
33	ท่านคิดว่ามีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ทำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
34	องค์กรสนับสนุนให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
35	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
36	งานของท่านก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
37	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	0	0.67	ใช้ได้
	ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ					
38	การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกว่าท่านเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	1	1	1	1.00	ใช้ได้
39	ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย	1	0	1	0.67	ใช้ได้
40	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
41	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
42	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	0	1	1	0.67	ใช้ได้
	การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง					
43	ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เด็กและผู้ปกครอง ตลอดจนผู้ร่วมงานอื่นๆ ให้การยอมรับในตัวท่าน วิชาชีพของท่านและผลการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
44	องค์กรให้ความสำคัญกับตำแหน่งของท่านมาก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
45	ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่ สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้	1	1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน					
46	ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานทุกครั้ง ที่ทำงานประสบความสำเร็จ ท่านและเพื่อน ร่วมงานมักจะนำวิธีการดังกล่าวมาเป็นตัวอย่าง ในการทำงานหรือ ปรับปรุงและพัฒนางานด้าน อื่นๆ ต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
47	งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ยิ่งทำมากทำให้ท่าน ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
48	ประสบการณ์ในการทำงานทำให้ท่านสามารถ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงาน ใหม่ๆ ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้า ตามที่ได้คาดหวังไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม					
49	ความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมองค์กร ของท่านมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ ที่เป็นมาตรฐาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
50	ระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กร ของท่านเป็นระบบที่ให้ความเสมอภาคและ เป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
51	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ในองค์กรนี้ที่ผ่านมายุติธรรมดีแล้ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	รวม	36	39	38	0.88	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน					
52	กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ขององค์การช่วยให้ท่านได้รับความสะดวก ในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
53	กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ที่ถือปฏิบัติภายในองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
54	การทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	การกระจายอำนาจในองค์การ					
55	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงาน ที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี	0	1	1	0.67	ใช้ได้
56	เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
57	หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
58	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
59	หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน					
60	องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะ สวยงามและบรรยากาศในการ ทำงานที่อบอุ่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
61	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามัคคีร่วมมือ กันในการทำงานด้วยความเป็นมิตร อบอุ่นและ เป็นกันเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
62	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ อย่างเหมาะสม มีความสะอาดเป็นระเบียบ ไม่มีเสียงรบกวน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
63	สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีการคมนาคมที่สะดวก	1	0	1	0.67	ใช้ได้
64	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคน สร้างความสัมพันธ์กับคนทั้งระดับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
65	สถานที่ทำงานของท่านได้จัดทำแผนผังการจัด สำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอย เป็นสัดส่วน ที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
66	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
67	ท่านมีโอกาสได้ร่วมถกเถียงและแก้ไขปัญหา ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
68	การบริหารงานในองค์กรของท่าน ผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
69	เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร แห่งนี้ เหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
70	ตลอดระยะเวลาที่ท่านทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ท่านได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการตาม สมควร	1	1	0	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
71	ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านพึงพอใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ทั้งหมดที่ได้รับจากองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
72	ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรมและตรงตามความรู้ความสามารถของท่านแล้ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
73	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรนี้ ทัดเทียมกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	อุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร					
74	องค์กรของท่านมีจำนวนคน และความรู้ความสามารถของคนเพียงพอในการปฏิบัติตามที่กรอบอัตรากำลังกำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
75	องค์กรของท่าน มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	0	0.67	ใช้ได้
76	องค์กรของท่านนำเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
77	ท่านสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
78	ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องทุ่มเทและมีความอดทนสูงในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
79	ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องมีบุคลิกภาพที่อบอุ่น เป็นกันเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	รวม	26	26	25	0.88	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
80	ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
81	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
82	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาที่องค์กรประสบเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
83	ท่านมีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
84	ท่านมักกล่าวถึงองค์กรในทางบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
85	วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
86	ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	ด้านความเต็มใจ ทดมความสามารถเพื่อองค์กร					
87	ท่านเต็มใจใช้เวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
88	งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
89	ท่านได้ใช้ทักษะและความรู้ ความชำนาญของท่านปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ	1	1	1	0.67	ใช้ได้
90	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กร	1	0	1	0.67	ใช้ได้
91	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ความคิดเห็น			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
92	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร	1	0	1	0.67	ใช้ได้
93	ท่านพร้อมเสมอที่จะนำพางค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป					
94	ท่านคิดว่าการทำงานร่วมกับองค์กรส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในอาชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
95	ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ถูกต้อง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
96	หากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน หรือระบบงานท่านยังเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
97	ท่านคิดว่าองค์กรมีความหมายต่อท่าน และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
98	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	รวม	19	13	19	0.86	ใช้ได้
	รวมทั้งหมด	87	84	86	0.86	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร”

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

<p>1. เพศ</p> <p><input type="checkbox"/> ชาย</p> <p><input type="checkbox"/> หญิง</p> <p>2. อายุ</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป</p> <p>3. ระดับการศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับปริญญาโท</p> <p><input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาโท</p> <p>4. สถานภาพสมรส</p> <p><input type="checkbox"/> โสด</p> <p><input type="checkbox"/> สมรส</p> <p><input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง</p>	<p>5. ระดับตำแหน่ง</p> <p><input type="checkbox"/> ข้าราชการครู</p> <p><input type="checkbox"/> บุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> 0 – 5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป</p>
--	---

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันองค์กรมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้
เลือกตอบ 5 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
เลือกตอบ 4 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
เลือกตอบ 3 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
เลือกตอบ 2 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
เลือกตอบ 1 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้และทักษะในการทำงาน					
7. ท่านมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ในองค์กรของท่าน บุคลากร มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ท่าน ศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา ความรู้และทักษะให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. งานที่ท่านปฏิบัติท่านต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความท้าทายของงาน					
11. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ถือการให้ความสำคัญ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านมีความสามารถ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความหลากหลายของงาน					
17. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ท่านได้ริเริ่มมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเป็นอิสระในการทำงาน					
21. การมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น					
25. งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. ท่านคิดว่า การติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นงานที่ท้าทาย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
29. งานที่ท่านทำต้องใช้ทักษะความชำนาญอย่างมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านต้องทำงานด้วยความทุ่มเทจริงจัง ใจต่อเด็ก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ต้องเป็นผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกอบรมมาเป็นการเฉพาะเท่านั้น จึงจะทำได้ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อสังคม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
32. ท่านมีโอกาสรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. ท่านคิดว่ามีโอกาสดพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านทำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. องค์การสนับสนุนให้มีการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. งานของท่านก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ					
38. การปฏิบัติงานในหน่วยงานทำให้รู้สึกที่ท่านเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. การทำงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การได้รับความยอมรับนับถือในแต่ละตำแหน่ง					
43. ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เด็กและผู้ปกครองตลอดจนผู้ร่วมงานอื่นๆ ให้การยอมรับในตัวท่าน วิชาชีพของท่านและผลการทำงานของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. องค์กรให้ความสำคัญกับตำแหน่งของท่านมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. ตำแหน่งที่ท่านครองอยู่ สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน					
46. ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานทุกครั้งที่ท่านทำงานประสบความสำเร็จ ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะนำวิธีการดังกล่าวมาเป็นตัวอย่างในการทำงานหรือ ปรับปรุงและพัฒนางานด้านอื่นๆ ต่อไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ยิ่งทำมากทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. ประสบการณ์ในการทำงานทำให้ท่านสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทำงานใหม่ๆ ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามที่ได้คาดหวังไว้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม					
49. ความรู้สึกว่าคุณเอง ได้รับความยุติธรรมองค์กรของท่าน มีระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นมาตรฐาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่าน เป็นระบบที่ให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในองค์กรนี้ ที่ผ่านมายุติธรรมดีแล้ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะองค์การของโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์
บางเขน กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความต้ององค์การมากที่สุด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เลือกตอบ 5 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

เลือกตอบ 4 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์การมาก

เลือกตอบ 3 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

เลือกตอบ 2 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์การน้อย

เลือกตอบ 1 หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความชัดเจนของนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน					
52. กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ขององค์การช่วยให้ท่าน ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. กฎ ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับต่างๆ ที่ถือปฏิบัติภายในองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. การทราบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการ ทำงานเป็นอย่างดี ทำให้ท่านสามารถกำหนดกระบวนการและวิธีการ ทำงานในความรับผิดชอบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การกระจายอำนาจในองค์การ					
55. ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบ มีความชัดเจนดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. เป้าหมายของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงาน ของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. หน่วยงานมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ บริหารงานขององค์การ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน					
60. องค์การที่ท่านทำงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ สวยงามและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. บุคลากรในองค์การของท่านมีความสามัคคีร่วมมือกัน ในการทำงานด้วยความเป็นมิตร อบอุ่นและเป็นกันเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศอย่างเหมาะสม มีความสะอาดเป็นระเบียบ ไม่มีเสียงรบกวน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. สถานที่ทำงานของท่านตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีการคมนาคมที่สะดวก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
64. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนสร้างความสัมพันธ์ คู่สนทนาระดับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. สถานที่ทำงานของท่านได้จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอย เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
66. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. ท่านมีโอกาสได้ร่วมออกเสียงและแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. การบริหารงานในองค์กรของท่าน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ค่าตอบแทน สวัสดิการ ขวัญและกำลังใจ					
69. เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กรแห่งนี้เหมาะสมกับผลงานที่ท่านปฏิบัติ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. ตลอดระยะเวลาที่ท่านทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ท่านได้รับประโยชน์จากระบบสวัสดิการตามสมควร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านพึงพอใจต่อผลประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ทั้งหมดที่ได้รับจากองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเป็นธรรมและตรงตามความรู้ความสามารถของท่านแล้ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรนี้ ทัดเทียมกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
อุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณและบุคลากร					
74. องค์กรของท่านมีจำนวนคน และความรู้ความสามารถของคนเพียงพอในการปฏิบัติตามที่กรอบอัตรากำลังกำหนดไว้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. องค์กรของท่าน มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
77. ท่านสามารถปรับตัวได้ดีและมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องทุ่มเทและมีความอดทนสูงในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. ผู้ที่ปฏิบัติงานกับเด็กนักเรียนต้องมีบุคลิกภาพที่อบอุ่นเป็นกันเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

คำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร			
80. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสม	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่องค์กรประสบเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. ท่านมีความยินดี และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. ท่านมักกล่าวถึงองค์กรในทางบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร			
87. ท่านเต็มใจใช้เวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่รับมอบหมายสำเร็จดูแล้ว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
88. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนในการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89. ท่านได้ใช้ทักษะและความรู้ ความชำนาญของท่านปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
90. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบ ส่งผลถึงความสำเร็จต่อองค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นบุคลากรขององค์กร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
93. ท่านพร้อมเสมอที่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป			
94. ท่านคิดว่าการได้ร่วมงานกับองค์กรส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95. ท่านรู้สึกว่าการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรเป็นความคิดที่ถูกต้อง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96. หากเกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารงาน หรือระบบงานท่านยังเต็มใจปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
97. ท่านคิดว่าองค์กรมีความหมายต่อท่าน และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
98. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

99. องค์กรควรดำเนินการใดเพื่อให้ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานมากขึ้น

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

100. องค์กรควรดำเนินการใด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

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

101. องค์กรควรดำเนินการใด จึงจะสามารถทำให้บุคลากรต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของ
องค์กรต่อไป

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

จบแบบสอบถาม

ผู้จัดทำแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่าน ได้กรุณาสละเวลา
และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวทิพวรรณ อันทะลย์
วัน เดือน ปีเกิด	1 มีนาคม 2523
สถานที่เกิด	10 หมู่ 11 บ้านเมืองเตา ตำบลเมืองเตา อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	บริษัท ซี พี ออลล์ จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	ผู้จัดการร้าน

