



ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3



โดย
นางสาวรัตติยากร สนธิเณร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS IN
BANHANJAMSAIWITTAYA 3 SCHOOL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
โดย นางสาวรัตติยากร สนธิเนตร
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผนก ข
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คนบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. ณิชูริน เจริญเกียรติบวร)



650620085 : การบริหารการศึกษา แผน ข

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

นางสาว รัตติยากร สนธิเนตร: ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประชากร คือ ข้าราชการครู จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง
2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

650620085 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : ORGANIZATIONAL COMMITMENT

MISS Rattiyakorn SONTNINEN : THE ORGANIZATION COMMITMENT OF TEACHERS IN BANHANJAMSAIWITTAYA 3 SCHOOL Thesis advisor : Associate Professor Sakdipan Tonwimonrat, Ph.D.

This independent study aimed to determine 1) the organizational commitment of teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School and 2) the comparison of organizational commitment of teachers in in Banhanjamsaiwittaya 3 School as classified by gender, age, highest level of education, work experience and learning department. The population of this research were 128 teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School. The research instrument were an opinionnaire. The statistics used in data analysis were frequency percentages arithmetic mean (μ) and standard deviation (σ).

The results found;

1. The organizational commitment of teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School, as whole and as individual were found at high level: ranking from the highest to the lowest by arithmetic means: normative commitment, affective commitment and continuance commitment.
2. The comparison of organizational commitment of teachers in Banhanjamsaiwittaya 3 School as classified by gender, age, highest level of education, work experience and learning department were difference.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ ซึ่งเป็นอาจารย์ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพตล เจนอักษร ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ดร. ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ด้านการบริหารการศึกษาให้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยเอก ดร. สมชาย แก้วเจริญ ดร. ขนิษฐา พลายเพ็ชร์ และ ดร. พัชราวรณ เจริญพันธุ์ ที่เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ นายขจรวุฒิ สว่างศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และคณะครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนแล้วเสร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณนายอดิศักดิ์ จันทร์พัทธ์ ที่เมตตาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 41 ที่ให้คำปรึกษาให้กำลังใจและความช่วยเหลือเสมอมา ขอขอบพระคุณคุณจ๊กกฤษณ์และคุณบุญเรือน สนธิเนตร บิดามารดา ที่สนับสนุนกำลังใจและกำลังใจแก่ผู้วิจัยให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้อบรมสั่งสอน เมตตาช่วยเหลือตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

รัตติยากร สนธิเนตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
ข้อคำถามการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
ข้อตกลงเบื้องต้นการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความผูกพันต่อองค์กร.....	12
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	12
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	17
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร.....	20

ผลของความผูกพันต่อองค์กร.....	27
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	29
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3	38
ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3.....	38
ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียนโดยย่อ.....	38
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์.....	39
ข้อมูลบุคลากร และนักเรียนของโรงเรียน.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
งานวิจัยในประเทศ.....	43
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
สรุป.....	56
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	57
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	57
ระเบียบวิธีวิจัย	64
แผนแบบการวิจัย.....	64
ประชากร	64
ตัวแปรที่ศึกษา	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	68
สรุป.....	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3.....	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใส วิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่ม สาระการเรียนรู้.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
สรุปผลการวิจัย.....	78
การอภิปรายผล	79
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	83
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	84
รายการอ้างอิง	85
ประวัติผู้เขียน.....	111



สารบัญตาราง

หน้า

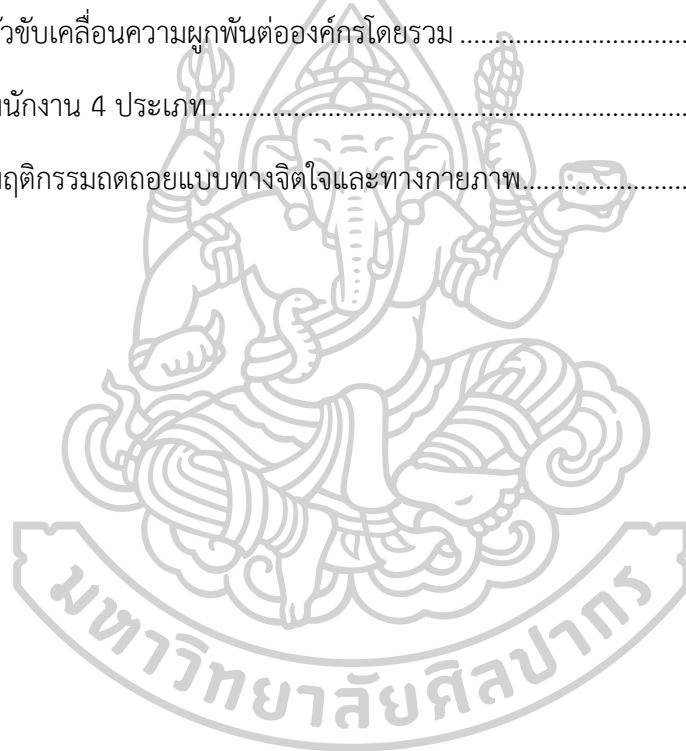
ตารางที่ 1 ข้อมูลยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกลุ่มงานที่รับผิดชอบของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3	40
ตารางที่ 2 ข้อมูลผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามวุฒิ การศึกษา	41
ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนครูจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วุฒิการศึกษา และเพศ	42
ตารางที่ 4 ข้อมูลนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น	42
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวม	66
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านจิตใจ	67
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	68
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านบรรทัดฐาน	70
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน บริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ	71
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน บริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามอายุ	72
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน บริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	73
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน บริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	74

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
 บรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้..... 76



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	10
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตทฤษฎีการวิจัย.....	11
แผนภูมิที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร	21
แผนภูมิที่ 4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร	23
แผนภูมิที่ 5 ตัวขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	32
แผนภูมิที่ 6 พนักงาน 4 ประเภท.....	35
แผนภูมิที่ 7 พฤติกรรมถดถอยแบบทางจิตใจและทางกายภาพ.....	36



บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมของโลกก็มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้ประเทศไทยได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมของประเทศ อาทิ การขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประเทศมหาอำนาจที่อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ หรือเกิดการย้ายขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศในอนาคต ทั้งนี้ทิศทางการสัมพันธและมาตรฐานสากลต่าง ๆ ทั้งในด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ รวมทั้งการรวมกลุ่มเศรษฐกิจและการเปิดเสรีในภูมิภาคที่นำไปสู่ความเชื่อมโยงในทุกๆระบบ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านอาชญากรรมข้ามชาติและเศรษฐกิจนอกระบบ รวมทั้งปัญหาเสพติด การค้ามนุษย์ และการลักลอบเข้าเมือง ในขณะที่เดียวกันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจะก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน ทั้งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และเทคโนโลยีทางการเงิน ซึ่งตัวอย่างแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเหล่านี้ คาดว่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่ช่วยทำให้เศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มที่จะกลับมาขยายตัวได้เข้มแข็งขึ้น¹ อย่างไรก็ตามยังมีอีกปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นข้อจำกัดในการแข่งขันของประเทศไทย โดยองค์กรใดที่ต้องการประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นต้องยึดองค์ประกอบ 4M's ประกอบด้วย คน เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักรและการบริหาร แต่เมื่อพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบดังกล่าวแล้วนั้นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดก็คือ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

¹สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**, (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2561), 2.

และยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย² บุคลากรนั้นถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรจะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ รวมถึงการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของประเทศที่ต้องได้รับการส่งเสริมและการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมกับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของไทยที่ปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งสร้างคนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสร้างสังคมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ³ เช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยปรากฏในหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งเน้นหลักการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคม

²ธีรพงษ์ บุญรักษา, “การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร,” เข้าถึงได้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2566 จาก <http://www.d4.co.th/artiele.htm>

³สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*, (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561), 30-33.

ผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม⁴ ดังนั้น รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ โดยเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัต และการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ⁵ ในการพัฒนา “คน” เราต้องใช้เรื่องการพัฒนาการศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อคนได้รับการศึกษา มีความรู้ความสามารถนำความรู้ที่มีมาช่วยพัฒนาตนเอง พัฒนาประเทศชาติ แต่ในการพัฒนาการศึกษาของคนนั้น บุคคลผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาการศึกษานั้นก็คือบุคคลที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นครู ทั้งนี้เพราะงานของครูคือการสร้างเยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติให้เป็นคนดีมีคุณภาพ ซึ่งในการทำงานของครูนั้น ถ้าครูทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้กิจกรรมของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด การบริหารจัดการที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความตระหนักและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลสำเร็จของงานและการได้รับการ

⁴สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566-2570)**, (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565), 9-12.

⁵สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), 100-101.

ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงาน⁶ ความรู้สึกของกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กรและสร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีคุณลักษณะที่สำคัญที่ทุกองค์กรต้องการ เนื่องจากก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายทางและส่งผลในการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร การลดลงจากสถิติการขาดงานของบุคลากร ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเข้าออกจากงานลดน้อยลง รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน สำหรับการที่องค์กรจะให้ความสำคัญต่อความผูกพัน คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารที่บุคลากรจะแสดงออก คือ ความต้องการของที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป การเห็นคุณค่าในการทำงานและความเต็มใจที่จะเพิ่มความทุ่มเทพยายามทำงานแทนองค์กร การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เพราะว่าถ้าหากองค์กรใดสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะคอยให้บุคลากรปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปและจะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำให้หน้าที่ค่อยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นจากความสำเร็จและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

⁶Jean Guilford and David E. Gray, **Motivation and Modern Management**, (Massachusetts: Addison – Wesley Publishers, 1970), 171.

ปัญหาของการวิจัย

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี คนถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามีความสำคัญที่สุดขององค์กร ทั้งยังเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้มากมาย คนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรคือการธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรต้องการบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มใจเพื่อให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ ความผูกพันยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร⁷ อย่างไรก็ตามโรงเรียนจะสามารถผลิตนักเรียนได้ดีมีคุณภาพขึ้นอยู่กับครูที่ทำหน้าที่ในการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการคิด และคิดอย่างสร้างสรรค์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่สำคัญนั้นอยู่ที่ครู เนื่องจากครูเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ⁸ ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอนสมบูรณ์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หากครูสามารถดำรงอยู่โดยปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความสุขกับการสอน มีความรักและห่วงใยนักเรียน และเกิดความรู้สึกรัก รู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ครูตัดสินใจในการเปลี่ยนสถานที่การทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่ครูมีความผูกพันกับองค์กรนั้น จะส่งผลให้ครูทุ่มเททำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นหน้าที่ที่นอกเหนือความรับผิดชอบ หรือยินดีทำงานเพื่อองค์กรมิได้หวังผลตอบแทน⁹ และการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของของตนเองที่มีอยู่มาใช้ในการเสนอแนะ ปรับปรุง และหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร แทนที่จะปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว จะทำให้

⁷Richard M. Steers, “Antecedents and outcomes of organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly* 22, 1 (March 1977): 46-56.

⁸กระทรวงศึกษาธิการ, “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu1.pdf

⁹Clark A. Smith, and others “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents,” *Journal of Applied Psychology* 67 (1983): 653.

บุคลากรรู้สึกว่าเขามีคุณค่าต่อองค์กร พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ และการปฏิบัติเช่นนี้จึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เป็นสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งการส่งเสริมอัจฉริยภาพทางวิทยาศาสตร์ ทักษะทางภาษา ความสามารถทางด้านศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งยังตอบสนองแนวนโยบายการศึกษาของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนความต้องการของชุมชน และให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น จนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองทำให้มีการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตาม โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 มักประสบกับปัญหาประการหนึ่ง คือ ความต่อเนื่องในการดำเนินงานของโรงเรียน อันเนื่องมาจากการสูญเสียบุคลากรของโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้วยเหตุผลต่าง ๆ คือ การเกษียณอายุราชการ การย้าย และการลาออก ซึ่งอัตรากำลังที่จะต้องมาทดแทนนั้นยังไม่ได้ครบตามกำลังที่สูญเสียไป เนื่องจากจะต้องรอจนกว่าการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานของหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ภาระของครูเพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานการสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร และยังมีปัจจัยหลายประการ เช่น เงินเดือนรายได้ สภาวะเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานให้กับองค์กรโดยไม่มี ความผูกพันและความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานก็ลดลงเรื่อย ๆ จึงทำให้ครูมีการย้ายทุกปี¹⁰

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งของโรงเรียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับใด เพื่อนำมาปรับปรุงหรือหาแนวทางทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถและสมรรถนะของตน มีความมั่นใจและเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ รักในงานที่ทำ ซึ่งทำให้โรงเรียนมีบุคลากรครูที่มีศักยภาพ

¹⁰โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3, “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565,” 20 เมษายน 2566.

สูงและมีความผูกพันกับโรงเรียนพร้อมทุ่มเทกับการทำงาน และปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และป้องกันไม่ให้ครูย้ายหรือลาออกจากโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

ข้อคำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความแตกต่างกัน

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน โดยยึดหลักในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นองค์กรระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและมีการบริหารงานในเชิงระบบ (system approach) ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein, 2022) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรระบบเปิด ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) ผลผลิต (Outputs) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ ทรัพยากรทางกายภาพ (วัสดุ อุปกรณ์ โครงสร้างพื้นฐาน) และข้อมูลสารสนเทศ (ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ หลักสูตร) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียน เช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการดำเนินงานของผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่โรงเรียนตั้งเป้าหมายไว้ ผลผลิต (Outputs) หมายถึง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์และการบริการของโรงเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การปฏิบัติงานของครู การขาดงาน การลาออกจากงาน อัตราการออกกลางคันของนักเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง สารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกปัจจัยนำเข้า สารสนเทศเหล่านี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการแปรรูป และผลผลิตในอนาคต และสภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบโรงเรียน ได้แก่ แรงผลักดันด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่มาปะทะกับโรงเรียน¹¹

สำหรับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและหลักการไว้หลายท่าน โดยบุชานัน (Buchanan) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร¹² สำหรับอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) 2) ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร (Involvement) และ 3) ความจงรักภักดี (Loyalty)¹³ ส่วนในของสตีเยอร์ส (Steers) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a strong belief in and acceptance of the organization's

¹¹Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 23-25.

¹²Bruce Buchanan, “**Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations**,” *Administrative Science Quarterly* 19, 4 (1974): 533-46.

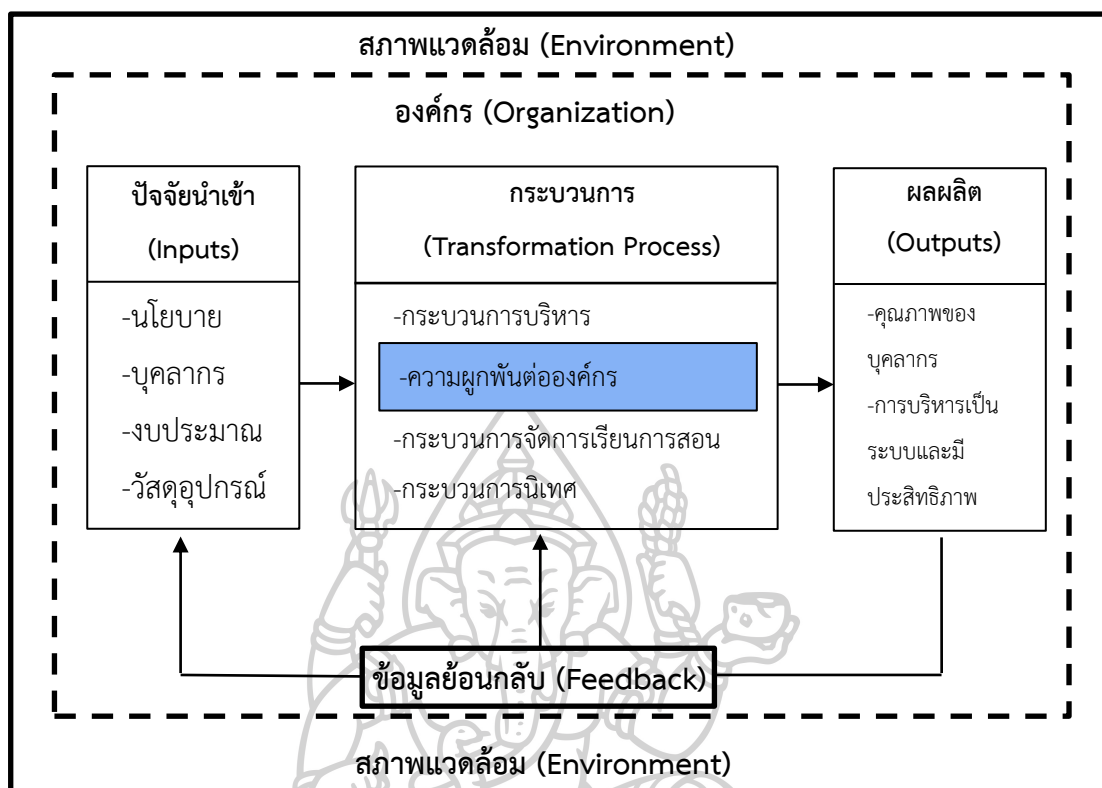
¹³Natalie J. Allen and John P. Meyer, “The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization,” *Journal of Occupational Psychology* 63, 1 (March 1990): 1-18.

goals and values) 2) ความเต็มใจที่ทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization) และ 3) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (a strong desire to maintain membership in the organization)¹⁴ สำหรับแบรดตัน (Bratton) กล่าวถึงการใช้กลยุทธ์การร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (employee involvement and participation) มาใช้ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทีมงาน และองค์การที่ดีขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน คือการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 1) การมีส่วนร่วมโดยตรง (direct involvement) เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ เช่น การสรุปรายงานของกลุ่ม (briefing group) การพัฒนาคุณภาพงาน (Quality Circle) ทีมแก้ปัญหาคือ (problem-solving teams) ทีมบริหารตนเอง (Self - Managed Teams) 2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม (indirect involvement) คือ การที่มีตัวแทนของกลุ่มเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม (Joint Consultation Committee) คณะกรรมการแรงงาน (worker directors) สภาแรงงาน (Works Councils)¹⁵ และ คอลควิท, ลีพายน และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)¹⁶ ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 1

¹⁴Richard T. Mowday, Richard M. Steers & Lyman W. Porter, “The Measurement of Organizational Commitment,” *Journal of Vocational Behavior* 14, 2 (1979): 224-247.

¹⁵John Bratton, *Introduction to Work and Organizational Behaviour*, 3th ed. (London: Palgrave Macmillan, 2015), 355-57.

¹⁶Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), 61-78.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 23-25.

: Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), 61-78.

ขอบเขตของการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของคอลลิวท, ลีพายน์ และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson) 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ดังแผนภูมิที่ 2

ความผูกพันต่อองค์กร
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตทฤษฎีการวิจัย

ที่มา : Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), 61-78.

ข้อตกลงเบื้องต้นการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี เรื่องความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีเอกสารปรากฏแพร่หลายในช่วง ค.ศ. 1970 - 2014 ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้จึงมีการใช้เอกสารอ้างอิงร่วมสมัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกจากทัศนคติ หรือความรู้สึกที่อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทั้งยังต้องการที่จะรักษา สภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ อันได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)

ครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาของรัฐบาลขนาดใหญ่พิเศษ ที่เปิดการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 436 ถนนด่านช้าง-สามชุก ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี 72180

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสารทางวิชาการ เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอสาระสำคัญ คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากทั้งนักวิชาการ ผู้บริหาร นักพฤติกรรมศาสตร์ และนักวิเคราะห์องค์กร ที่พยายามแสวงหาวิธีการที่จะธำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์กรให้ทำงานอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น เกิดความผูกพันอย่างแนบแน่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการลดอัตราการขาดงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ต้องการความเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์เกี่ยวกับความต้องการทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจย่อมส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสุข และสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การรวบรวมค่านิยม ความเชื่อ และความคิดเกี่ยวกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์กรที่ต้องการทำให้สำเร็จนั้นคือวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเจริญเติบโตและการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรยังสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างมากอีกด้วย โดยมีองค์ประกอบมากมายที่สามารถส่งผลสะท้อนถึง “จิตวิญญาณ” ของวัฒนธรรมองค์กรและองค์ประกอบหนึ่ง คือ การที่สมาชิกมีความผูกพันองค์กร ทั้งนี้ในการที่มีสมาชิกที่ดีไม่ใช่เป็นเพียงสมาชิกที่เก่งหรือมีความสามารถเท่านั้น แต่ยังต้องมีการขาดงานน้อย การลาออกต่ำ และมีความมุ่งมั่นที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มีความรักและผูกพันที่ต้องการจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งมีนักวิชาการได้เห็นความสำคัญจึงได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และได้ให้ความหมายไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

บุชานัน (Buchanan) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความพึงพอใจของบุคคลในการยึดมั่นกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความอยากได้ต้องการมาเป็นของตัวเอง หรือความต้องการที่จะให้ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความตั้งใจที่ใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป¹⁷

สตีแยร์ส (Steers) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรจะกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นบุคลากร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่บุคลากรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของบุคลากรอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ

¹⁷Bruce Buchanan, "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations," *Journal of Administrative Science Quarterly* 19, 4 (December 1974): 533-546.

องค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร¹⁸

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ให้นิยามความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร¹⁹

เมเยอร์ อัลเลน และแกลแลนต์ตี (Meyer, Allen and Gellantly) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะของความรู้สึกเชิงบวกและทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร²⁰

¹⁸Richard M. Steers, “Antecedents and outcomes of organization effectiveness,” *Journal of Administrative Science Quarterly* 22, 1 (March 1977): 45-56.

¹⁹Natalie J. Allen, and John P. Meyer, “The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization,” *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1990): 1-18.

²⁰John P. Meyer, Natalie J. Allen, & Ian R. Gellatly, “Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations,” *Journal of Applied Psychology* 75, 7 (1990): 710-720.

สโตรห์ และคณะ (Stroh and others) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร²¹

กรีนเบิร์ก (Greenberg) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และได้กล่าวถึงความหมายว่าการที่แต่ละบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรและมีความสนใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) หมายถึง บุคคลที่มีจำเป็นต้องอยู่ เพราะไม่อยากสูญเสียสิ่งที่ตนลงทุนไป
2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึงบุคคลที่รู้สึกถูกบังคับให้อยู่กับองค์กรต่อจากแรงกดดันของผู้อื่น
3. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึงบุคคลที่รู้สึกพอใจและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป²²

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้เสนอความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร²³

คอลควิท, ลีปายน์ และเวสสัน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความต้องการของพนักงานที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือจะลาออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานอื่น ทั้งนี้การลาออกจากงานนั้น สามารถทำได้โดย

²¹Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, and Margaret A. Neale, **Organizational Behavior: A Management Challenge**, 3th ed. (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2002), 293-96.

²²Jerald Greenberg, **Behavior in Organizations**, 10th ed. (Pearson Higher Ed, 2011), 231-33.

²³Natalie J. Allen and John P. Meyer, "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect", **Journal of Business Research** 26, 1 (January 1993): 49.

สมัครใจและไม่สมัครใจ การลาออกอย่างสมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจด้วยตัวเองว่าต้องการออกจากงาน ส่วนการลาออกโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานถูกไล่ออกจากองค์กร ด้วยเหตุผลบางประการ ซึ่งจากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนี้ได้ให้ความสำคัญในการลดจำนวนอัตราการลาออกอย่างสมัครใจเป็นการรักษาพนักงานที่องค์กรต้องการจะรักษาไว้ นอกจากนี้บุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมถดถอยในการทำงาน (withdrawal behavior) เป็นพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการทำงาน ซึ่งท้ายที่สุดส่งผลให้เกิดการลาออกจากงาน เช่น การฝึนกลางวัน การขาดงาน การใช้อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการดำรงรักษาคนเก่งให้คงอยู่ต่อไป จำเป็นต้องสร้างความรู้สึกผูกพันทางจิตใจให้แก่พนักงาน²⁴

เคสเลอร์ (Kessler) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment : OC) คือความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติและความตั้งใจของบุคคล และการที่บุคคลมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ทำให้มีการแสดงออกถึงความเต็มใจและความพยายามเพื่อองค์กรซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อไปและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งระดับของความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยคาดการณ์ผลลัพธ์ขององค์กรได้ เช่น อัตราการลาออก พฤติกรรมบทบาทพิเศษ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน แต่เป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์กร²⁵

ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร และยินดีเสียสละมุ่งมั่นร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิด

²⁴Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), 60.

²⁵Kessler, **Encyclopedia of Management Theory**. Thousand Oaks, (Sage Publications, 2013), 526.

ความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่ยากไปจากองค์กรและสร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย²⁶

จากความหมายของนักวิชาการหลายท่านจึงสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ รวมถึงความปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกหรือมีทัศนคติหรือความรู้สึกที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความความต้องการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป รวมถึงมีอุดมการณ์ที่เต็มใจจะทุ่มเทความพยายามให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

บุชานัน (Buchanan) ให้ข้อชี้ให้เห็นว่าความผูกพันของสมาชิกในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากความผูกพันในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดและการมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรคือ การทำให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี เพื่อให้ดำเนินงานต่อไปได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเจตคติที่มีความสำคัญยิ่งเพราะ 1) ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กรหรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเอง 2) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร และ 3) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก²⁷

²⁶ชินชฐาคมน์ แพทย์รัตนกุล, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า” (ปริญาญาบริหารรัฐกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2560), 16.

²⁷Bruce Buchanan, “Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment,” *Journal of Public Administration Review* 34, 4 (July-August 1974): 340.

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron) ได้เสนอความคิดเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงานและอัตราการเข้าออกของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและเสียสละร่างกายแรงใจ เพื่อกิจกรรมขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จะให้ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้การช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้การช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร สามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงานจากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรสูง มักมีความสุขและสนุกกับการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงาน²⁸

เอ็งเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน
2. ปัญหาการขาดงาน
3. ปัญหาการมาทำงานสาย²⁹

สตีแยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

²⁸Jerald Greenberg and Robert A. Baron, **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work**, 4th ed. (Boston: Allyn and Bacon, 1993): 193.

²⁹Harold L. Angle and James L. Perry, “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,” **Administrative Science Quarterly** 26, 1 (March 1981): 1-14.

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุม มากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลใน องค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรของตน

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้เสนอความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้ง (Golden handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และการรับรู้ถึงทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาควรอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป³⁰

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสำคัญที่แสดงถึงความเต็มใจใน การพยายามกระทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและของบุคคลในองค์กรให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งเชื่อว่าบุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการ

³⁰Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective: Continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology* 63, 1 (March 1990): 1-18.

ตอบสนองแล้ว ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะทำให้เกิดผลดีและผลเสียได้ กล่าวคือ ในส่วนของผลดี จะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์กร เช่น ได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง ได้ขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นคือ เขาอาจมีโอกาสดี ๆ ในการทำงานอย่างอื่นที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่า องค์กรปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงาน ความผูกพันจึงเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความอยู่ดีกินดีขององค์กร³¹

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า คือการทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพัน อุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อการทำงานให้แก่องค์กร มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร เชื่อมั่นในค่านิยมและนโยบายขององค์กร ตลอดจนช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

การที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลดีต่อบุคคลและองค์กร จำเป็นที่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงหรือต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

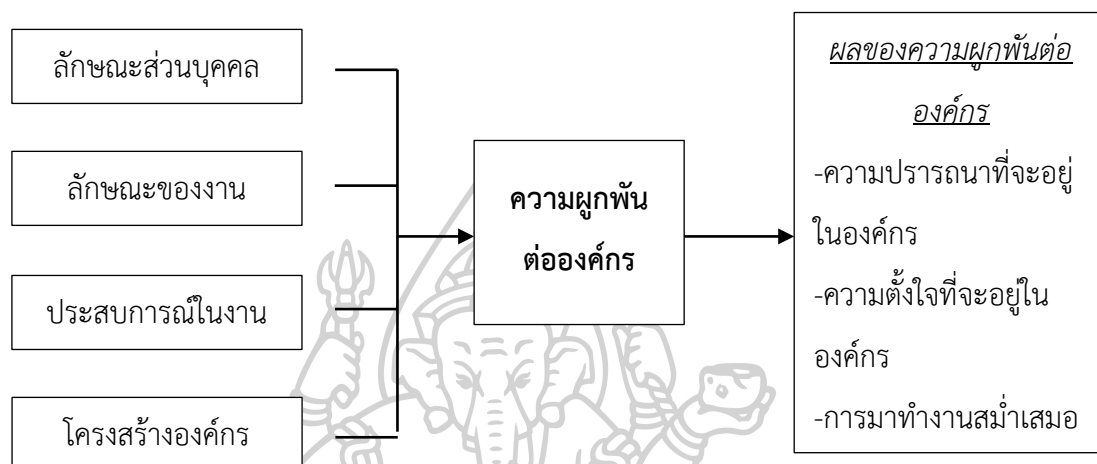
เมาว์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ลักษณะบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลิกลักษณะ เป็นต้น
2. ลักษณะบทบาท (role-related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในงาน ความท้าทายในงาน เป็นต้น
3. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (structure characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ เป็นต้น

³¹ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, “แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร,” วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี 13, 2 (มกราคม-เมษายน 2562): 493-504.

4. ประสบการณ์การทำงาน (work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร ความสำคัญของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นต้น

นอกจากนี้ยังชี้ได้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีตามมาในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน ความต้องการที่จะอยู่ต่อ การเข้าทำงาน อัตราการลาออก³²



แผนภูมิที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Richard T. Mowday, Richard M. Steers and Lyman W. Porter, **Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover** (New York: Academic Press, 1982), 30.

ไลนิงเจอร์ (Leininger) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญทั้ง 5 นี้มีความเชื่อมโยงอย่างมากกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. การสื่อสารที่ชัดเจน (clear communication) องค์กรต้องมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพในการสื่อสารกับพนักงานให้เข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน

³²Richard T. Mowday, Richard M. Steers and Lyman W. Porter, **Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, (New York: Academic Press, 1982), 30.

2. ความพึงพอใจในงานสูง (high job satisfaction) พนักงานที่เห็นความสำคัญของงานและแสดงออกถึงความรู้สึกของการประสบความสำเร็จในงานจะมีระดับของความผูกพันสูงเช่นกัน

3. แรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำและการจัดการ (inspired leadership and management) การที่องค์กรแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะดำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถและจงใจให้ ประสบความสำเร็จ จะทำให้พนักงานมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงานได้ดี

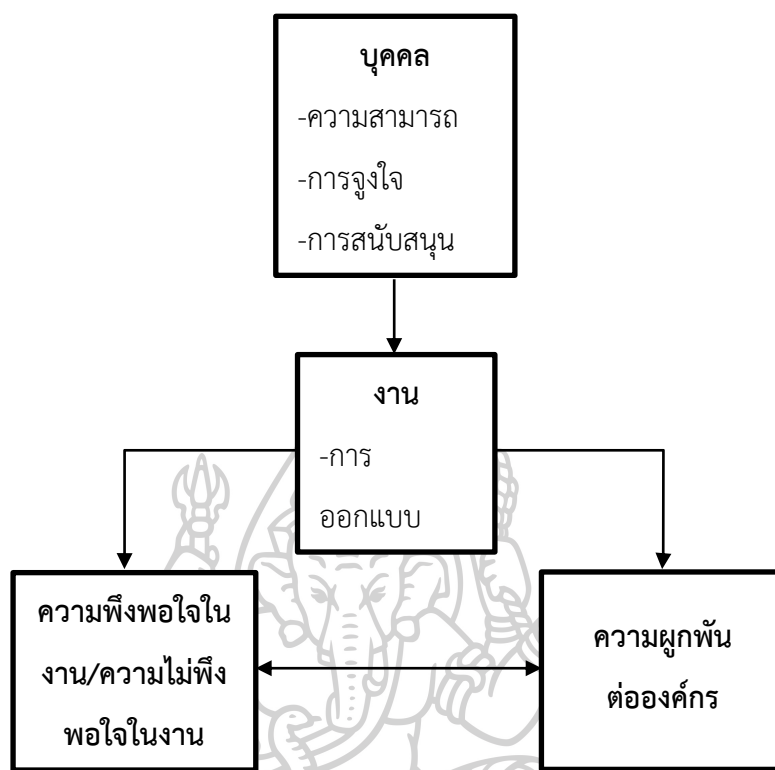
4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (effective performance management systems) องค์กรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนตามผลงาน (pay for performance)

5. บรรยากาศที่ดีภายในองค์กร (positive work environment) การที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ³³

มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นระดับของความเชื่อมั่นของบุคคลที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร จากการศึกษาวิจัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และยังส่งผลต่ออัตราการลาออก ผลการปฏิบัติงานขององค์กร จากการศึกษาขอบเขตเชิงเหตุผลของความผูกพันต่อองค์กรได้มุ่งเน้นในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของความผูกพันอย่างต่อเนื่อง ค้นพบว่าการที่แต่ละบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานหรือไม่มีความผูกพันต่องาน มีแนวโน้มจะถอนตัวจากงานทั้งในรูปแบบของการขาดงานหรือการลาออก ดังนั้น มาทิส และแจ๊คสัน ได้นำเสนอแผนภูมิปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้³⁴

³³Jim Leininger, “The Key to Retention: Committed Employees China's Cash Focused Managers Are Demanding More from Their Employers,” **Journal of China Business Review** 31, 1 (2004), 16-19.

³⁴Robert L. Mathis and John H. Jackson, **Human Resource Management: Essential Perspectives**, 10th ed. (Thomson South-Western, 2004), 91-92.



แผนภูมิที่ 4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Robert L. Mathis and John H. Jackson, **Human Resource Management**, 10th ed.

(Ohio: Thomson South-Western, 2004), 91-92.

ผาสุก สุมาลย์กุล กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครู 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก หมายถึง บรรยากาศการที่ดี ยืดหยุ่น และไม่เครียด (Flexible Work Environment) มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (Humanistic Workplace) พฤติกรรมการให้เกียรติและเห็นคุณค่าของกันและกัน มีการยอมให้เสนอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย (Inclusive and Diverse Workplace)
2. ด้านอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร หมายถึง การให้บุคลากรมีความรับผิดชอบมีอำนาจในการตัดสินใจ และอิสระในการใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรมและสนับสนุนในระหว่างการทำงาน (Training and support on the job) เพื่อให้ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้เลื่อนหรือเปลี่ยนไปทำสิ่งที่ถนัดจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารปฏิบัติอย่างเป็นธรรมกับบุคลากรมีความสมเหตุสมผล ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ³⁵

อนงค์ศิริ โรจนโสดม กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศแบบมุ่งผลงาน หมายถึง การทำงานที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นหลักให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ปฏิบัติงานต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในงานและต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร

2. ปัจจัยวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานโดยผู้นำเป็นคนกล้าตัดสินใจ บริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์กรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาและการทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ปัจจัยวัฒนธรรมแบบลำดับชั้น หมายถึง การบริหารองค์กรโดยเน้นโครงสร้างที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายโดยผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงาน ควบคุมกำกับดูแลงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง วิธีประพฤติปฏิบัติการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจและสนิทสนมกันระหว่างบุคคลในองค์กร

5. ปัจจัยคุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การควบคุมการทำงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน³⁶

³⁵ ผาสุก สุมาลย์กุล, “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560), 21-36.

³⁶ อนงค์ศิริ โรจนโสดม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 59-63.

สัณห์วัช วิชิตนันทการ กล่าวถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่องค์กรมีแนวทางพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การอบรม การหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตงาน การเพิ่มคุณค่าของงาน การมอบหมายงานของผู้บริหาร การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรอย่างจริงจัง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามัคคีตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกันยอมรับนับถือ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความพอใจ ความรัก ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายในงานส่วนบุคคลและในองค์กร

3. ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอำนาจหน้าที่ในงานรับผิดชอบมีอิสระในการทำงาน บุคลากร มีความคิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการกำหนดระยะเวลาการทำงาน กำหนดรูปแบบ วิธีการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนหรือเลือกเกณฑ์และวิธีการประเมินการทำงานด้วยตนเองสามารถเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยปราศจากการควบคุมจากบุคคลอื่น และแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี³⁷

สุชาพร ประเสริฐชาติ กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงานและรูปแบบบังคับบัญชา

2. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อเพื่อนร่วมงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

³⁷ สัณห์วัช วิชิตนันทการ, “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2561), 37-39.

3. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกขององค์กร

4. ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน หมายถึง ผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเดียวกันหรือผู้ที่อยู่นอกหน่วยงาน

5. ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ หมายถึง งานที่ตนเองมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และมีอิสระในการทำงานผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาในการทำงาน และตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

6. ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน³⁸

สุภาพร นิ่มนวล กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์³⁹

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะพบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาได้ 7 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ปัจจัย

³⁸สุภาพร ประเสริฐชาติ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), 33-36.

³⁹สุภาพร นิ่มนวล, “ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2562), 45-49.

ด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือปัจจัยหลายอย่างที่ต้องพิจารณาถึงในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณลักษณะบุคคล โครงสร้างองค์กร การสนับสนุนระหว่างบุคคล วัฒนธรรมภายในองค์กร ทั้งหมดที่กล่าวมามีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กรทั้งสิ้น

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อองค์กรได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเสริมด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กรและตัวบุคลากรเอง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

जारอส (Jaros) ได้นำเสนอความคิดของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen) ที่กล่าวถึงแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายมิติ ทำให้ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของความผูกพัน บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจสูงจะช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงาน บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานที่ดี สุดท้ายการที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่มากจะช่วยให้บุคคลนั้นมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร⁴⁰

ฟิโอริโต และคณะ (Fiorito and others) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กร (organization performance) ในหลายด้าน อย่างแรกคือ การมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาท (extra role behavior) ของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับการมีความคิดริเริ่ม และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) ต่อมาความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วย

⁴⁰Stephen Jaros, “Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues,” *The Icfai Journal of Organizational Behavior* 6, 4 (2007), 7-25.

ในการคาดการณ์ตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น การขาดงาน การลาออก ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร⁴¹

โฟกลีเอสโซ่ และลิน (Fogliasso and Lin) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การลดอัตราการลาออก การมีความตั้งใจที่สูงขึ้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) และการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและการสนับสนุนที่ดีจากองค์กรจะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นที่จำเป็นในการนำทางให้องค์กรผ่านเหตุการณ์คาดไม่ถึงที่อาจเกิดขึ้น วิธีที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การเป็นตัวอย่างที่ดี การให้ความท้าทาย กระตุ้นการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน⁴²

อาร์มสตรอง และเทย์เลอร์ (Armstrong and Taylor) ได้กล่าวถึงการใช้รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบใหม่ คือ นโยบายที่ประกอบจากการสนับสนุนความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ เป้าหมาย การโน้มน้าว ความเคารพนับถือ รางวัล ความรับผิดชอบ ซึ่งนโยบายประสานความสัมพันธ์เหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อการมีประสิทธิผลและการพัฒนาบุคคลที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงจะเชื่อมโยงกับอัตราการลาออกและอัตราการขาดงานที่ต่ำ แต่ไม่มีความชัดเจนว่ามีความเกี่ยวข้องกับผลปฏิบัติงาน⁴³

จากผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทางบวกของบุคคลในการทำงานหลายด้าน สามารถลดอัตราการมาสาย (tardiness) การขาดงาน (absenteeism) การออกจากงาน (turnover) มีผลการปฏิบัติงานที่ดี (job Performance) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี (organizational citizenship

⁴¹Jack Fiorito et al., “Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics,” *Journal of Managerial Issues* 19, 2 (2007), 186-207.

⁴²Christine E. Fogliasso and Tyler Linn, “Job Satisfaction, Commitment, and Loyalty in the Workplace,” *Leadership & Organizational Management Journal* 25, 1 (2013), 106-19.

⁴³Michael Armstrong and Stephen Taylor, *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*, 13th ed. (London: Kogan Page Publishers, 2014), 186-87.

behavior) ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทการทำงานอย่างสูงและทำงานนอกเหนือบทบาท (extra-role) มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานและผลผลิตโดยรวมที่สูงขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงได้รับความนิยมนำไปใช้มากมายในการนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ทำให้นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแบบต่าง ๆ ซึ่งได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 กลุ่ม คือ ด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม

1. แนวความคิดความผูกพันด้านทัศนคติ (attitudinal commitment) เน้นเกี่ยวกับกระบวนการที่บุคคลคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวเขากับองค์กร เป็นการพิจารณาถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคล และคุณค่าของตนที่มีความสอดคล้องกับองค์กร การศึกษาและวิจัยส่วนใหญ่เป็นการระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. แนวความคิดความผูกพันด้านพฤติกรรม (behavioral commitment) เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่บุคคลผูกพันตนเองเข้ากับองค์กรและวิธีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ งานวิจัยเน้นศึกษาที่เงื่อนไขภายใต้พฤติกรรม ซึ่งเมื่อมีการแสดงพฤติกรรมใดขึ้นมาย่อมเกิดการกระทำซ้ำ ๆ นอกจากนี้มีศึกษาถึงผลกระทบของพฤติกรรมเมื่อทัศนคติเปลี่ยนไป⁴⁴

บุชานัน (Buchanan) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) คือ ความเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตน

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (involvement) คือความเต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์กร

⁴⁴Natalie J Allen and John P Meyer, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human resource management review* 1, 1 (1991), 61-89.

3. ความจงรักภักดี (loyalty) คือ ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป⁴⁵

เมอว์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร⁴⁶

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer) ได้รวบรวมความหมายที่หลากหลายของแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานมีต่อองค์กร และใช้ความรู้สึกนั้นในการตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมโยงกับอัตราการขาดงาน ผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลน และเมเยอร์ แยกได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective Commitment)
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance Commitment)
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative Commitment)

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ยังได้กล่าวเสริมอีกว่า แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านนี้จะ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูง หมายถึง เขาต้องการอยู่ (want to) เพราะความรักและผูกพัน กับองค์กร ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูง หมายถึง เขาจำเป็นต้องอยู่ (need to) เพราะไม่อย่างสูญเสียบ

⁴⁵Bruce Buchanan, "Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment," **Public Administration Review** 34, 4 (July-August 1974), 533.

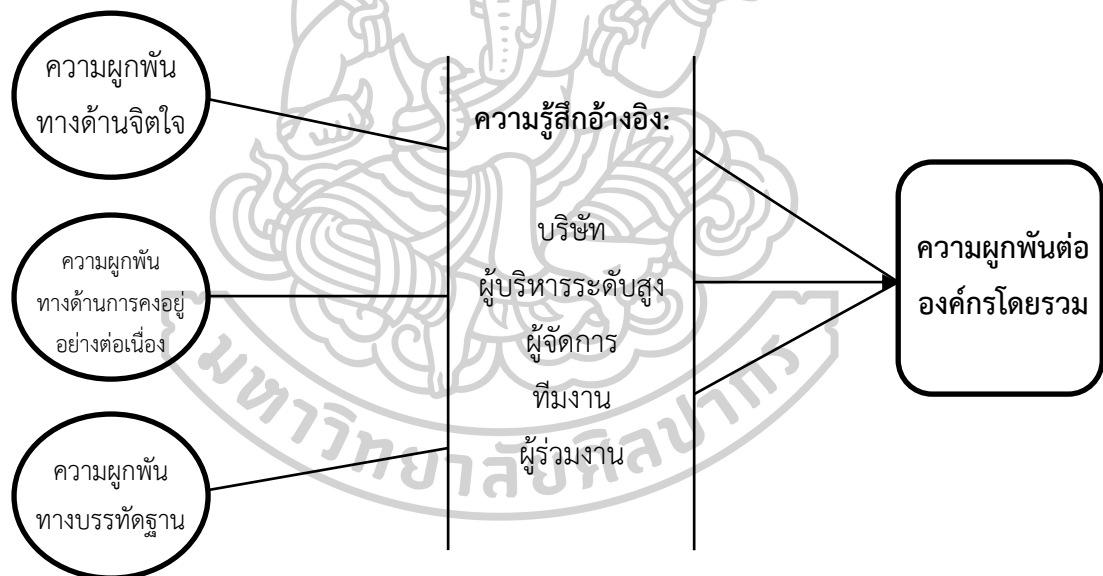
⁴⁶Richard T. Mowday, Lyman W. Porter and Richard M. Steers, "The measurement of organizational commitment," **Journal of Vocational Behavior** 14, (1979), 226.

สิ่งที่ต้นลงทุนไป และสุดท้ายบุคคลที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง แสดงว่าเขาคิดว่าเขาสวมควรที่จะอยู่ (ought to) เพื่อความถูกต้องทางสังคม⁴⁷

ซึ่งแนวความคิดนี้มีความสอดคล้องกับแนวความคิดของคอลควิท ลีพายน์ และเวสสัน ดังนี้ คอลควิท ลีพายน์ และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับพฤติกรรมองค์กร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานขององค์กรให้ดียิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำรงรักษาคนเก่ง (talented people) ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะการที่จะจ้างงานพนักงานใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ได้แก่ ค่าสรรหาพนักงาน ค่าฝึกอบรม ค่าการปฐมนิเทศ รวมถึงค่าใช้จ่ายอย่างอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ขวัญกำลังใจลดลง สูญเสียความรู้ขององค์กร สูญเสียผลผลิต เป็นต้น คอลควิท ลีพายน์ และเวสสัน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความต้องการของพนักงานที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพนักงานในการตัดสินใจที่อยู่ต่อ (is retained) หรือจะลาออก (turn over) จากองค์กรเพื่อไปทำงานอื่น ทั้งนี้การลาออกจากงานนั้น สามารถทำได้โดยสมัครใจและไม่สมัครใจ การลาออกอย่างสมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานตัดสินใจด้วยตัวเองว่าต้องการออกจากงาน ส่วนการลาออกโดยไม่สมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานถูกไล่ออกจากองค์กร ด้วยเหตุผลบางประการ ซึ่งจากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนี้ได้ให้ความสำคัญในการลดจำนวนอัตราการลาออกอย่างสมัครใจเป็นการรักษาพนักงานที่องค์กรต้องการจะรักษาไว้ นอกจากนี้บุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมถดถอยในการทำงาน (withdrawal behavior) เป็นพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการทำงาน ซึ่งทำที่สุดส่งผลให้เกิดการลาออกจากงาน เช่น การฝันกลางวัน (daydreaming) การมองว่าไม่ว่า (looking busy) การใช้อินเทอร์เน็ต (cyberloafing) การขาดงาน (absenteeism) เป็นต้น เพื่อเป็นการดำรงรักษาคนเก่งให้คงอยู่ต่อไป จำเป็นต้องสร้างความรู้สึกความผูกพันทางจิตใจให้แก่พนักงาน จากรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น คอลควิท ลีพายน์ และเวสสัน จึงได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กร (types of commitment) ทั้งหมดเป็น 3 แบบ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (continuance commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคม (normative commitment) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 แบบ เมื่อนำมารวมกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกโดยรวมทางด้านความผูกพัน

⁴⁷Natalie J. Allen and John P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology* 63, 1 (1990): 1-18.

ต่อจิตใจที่มีต่อองค์กร และแต่ละบุคคลจะให้ค่าของความสำคัญที่ต่างกันไปในแต่ละแบบบางคนใช้ความเป็นเหตุผลและความระมัดระวังในการพิจารณาที่จะอยู่กับองค์กร สำหรับบางคนใช้อารมณ์และสัญชาตญาณมากกว่าที่จะคิดคำนวณประเมินค่าความเสียหายหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลไม่ขึ้นอยู่กับองค์กรเท่านั้น บุคคลไม่ได้ผูกพันกับองค์กรเสมอไปยังมีความผูกพันกับผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ ทีมงานบางกลุ่ม หรือเพื่อนบางคนที่มีความใกล้ชิดกัน ซึ่งเรียกว่า จุดรวมความผูกพันต่อองค์กร (focus of commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคล สถานที่ สิ่งของต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตัวอย่างเช่น บุคคลเลือกที่จะอยู่กับนายจ้างคนปัจจุบัน เพราะมีความรู้สึกผูกพันกับทีมงานของตน บุคคลมีความกังวลเกี่ยวกับความสูญเสียรายได้และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น และบุคคลรู้สึกถึงสัญญาหรือข้อผูกมัดกับผู้จัดการ เป็นต้น ซึ่งแผนภูมิที่ 5 ได้แสดงถึงตัวขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (drivers of overall organizational commitment)



แผนภูมิที่ 5 ตัวขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ที่มา : Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), 62.

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อมโยงของความผูกพันด้านอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร (emotion-based reasons) พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความต้องการที่จะอยู่ (want to) และจะรู้สึกเสียใจถ้าออกจากองค์กร (sense of sadness) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแสดงถึงการยอมรับของบุคคลในเป้าหมายขององค์กร ความมีคุณค่าและมีความเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานแทนองค์กร นอกจากนี้เครือข่ายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลมีอิทธิพลอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะกลุ่มทำให้พวกเขามีความผูกพันและยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานเพียงคนเดียว (the erosion model) เป็นการง่ายที่บุคคลนั้นจะตัดสินใจออกจากงาน อีกทั้งถ้าพนักงานหรือกลุ่มของพนักงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับผู้ที่ต้องการออกจากงาน (the social influence model) ทำให้พนักงานเหล่านี้ มีโอกาสมากที่จะลาออกจากงานตามองค์กรจะทำอย่างไรที่จะลดความเสียหายในความผูกพันที่กลายเป็นเหมือนการติดเชื้อที่แพร่กระจายเหมือนเชื้อโรค เช่น คน ๆ หนึ่งมีอิทธิพลต่อคนอื่นอีก 5 คน ให้ออกจากงานตามไปด้วย คือการสร้างการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นกังวลเมื่อต้องออกจากงาน (sense of anxiety) เมื่อต้องพิจารณาเกี่ยวกับต้นทุน (cost-based reasons) คือการพิจารณาถึงต้นทุนทั้งหมดที่ได้ลงทุนไป เช่น เวลา ความพยายาม กำลังกาย เป็นต้น กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่ออยู่ต่อและค่าความเสียหายเมื่อออกจากงาน พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความจำเป็นที่จะต้องอยู่ (need to) เนื่องจากอาจไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่าได้ หรือรู้สึกว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานและเริ่มมีความชอบและสนุกกับงาน เมื่อเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เช่น รางวัลที่เป็นตัวเงิน การได้รับมิตรชอบในงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การขาดทางเลือกในการจ้างงาน (a lack of employment alternatives) ถ้าพนักงานไม่มีที่อื่นให้ไป ดังนั้นความต้องการที่พวกเขาจะอยู่จะสูงขึ้น ซึ่งทางเลือกในการจ้างงานที่ต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ (economic conditions) อัตราการว่างงาน (the unemployment rate) ทักษะและความสามารถในการทำตลาด (Marketability) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเน้นและมีความสำคัญ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคม เพราะสิ่งที่ทำให้พนักงานยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้งมาจากเหตุผลเกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน การยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง

(embeddedness) เป็นความเชื่อมโยงของบุคคลกับองค์กร ซึ่งพวกเขาารู้สึกว่าตัวเองเหมาะกับองค์กร และต้องการจะเสียสละเพื่อการเปลี่ยนแปลงในงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคม (normative commitment) เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกผิดเมื่อต้องออกจากงาน (sense of guilt) เมื่อต้องพิจารณาถึงปรัชญาการทำงานส่วนบุคคลหรือการที่จะตัดสินใจอยู่หรือออกจากงานเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด พนักงานตัดสินใจที่ควรจะต้องอยู่ (ought to) เพราะเหตุผลตามข้อผูกพันที่มีกับองค์กร (obligation-based reason) ซึ่งการจะสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีข้อผูกพันกับองค์กรนี้ สามารถทำได้สองแนวทาง วิธีแรกคือการสร้างความรู้สึกที่พนักงานเป็นหนี้ต่อองค์กร (the organizations debt) อาจจะทำโดยการใช้งบประมาณในการอบรมและพัฒนาพนักงาน เพราะเป็นเหมือนข้อสัญญากับพนักงานว่าพวกเขาจะต้องใช้คืนโดยการทำงานต่อไปให้กับองค์กร อีกวิธีในการสร้างข้อผูกพันที่มีกับองค์กรคือ การเป็นส่วนหนึ่งของการองค์กรการกุศล (a charitable organization) เพราะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสามารถช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ๆ ให้มาทำงานกับองค์กรได้ รวมทั้งสามารถช่วยให้พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรสร้างความรู้สึกดี ๆ ด้านความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคม นอกจากนี้ คอลควิท ลีปายน์ และเวสสัน ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมถดถอยในการทำงาน (Withdrawal behavior) ว่าเป็นพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการทำงาน ซึ่งท้ายที่สุดส่งผลให้เกิดการลาออกจากงาน จากการวิจัยบุคคลจะตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบได้ 4 แบบ ดังนี้ 1) ทางออก (exit) บุคคลพยายามที่จะหลีกเลี่ยงจากเหตุการณ์นั้นโดยการขาดงานบ่อย ๆ หรือการลาออกโดยสมัครใจ 2) ความคิดเห็น (voice) บุคคลพยายามที่จะเปลี่ยนสถานการณ์โดยพูดคุยกับสมาชิกของทีมคนใหม่เพื่อหาทางออก 3) ความจงรักภักดี (loyalty) บุคคลอดทนและยอมรับมันทั้ง ๆ ที่ไม่มีความสุขกับเหตุการณ์นั้น 4) เพิกเฉย (neglect) บุคคลปล่อยให้เหตุการณ์ผ่านไปและทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง เนื่องจากต้องการปล่อยมันไป บางครั้งพฤติกรรมเพิกเฉยทำให้เสียหายมากกว่าพฤติกรรมทางออกเพราะจะยังไม่สังเกตเห็นโดยทันที พนักงานอาจจะละเลยหน้าที่เป็นเดือนหรือเป็นปีก่อนที่หัวหน้าจะจับผิดพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ช่วยลดความเป็นไปได้ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบแบบทางออกกับแบบเพิกเฉย (การตอบสนองอย่างทำลายล้าง destructive responses) ในขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรนี้ช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบแบบความคิดเห็นและแบบความจงรักภักดี (การตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ constructive responses) และถ้าพิจารณาจากระดับของผลการปฏิบัติงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรสามารถเห็นภาพชัดเจนขึ้นกับการที่บุคคลตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบได้

อย่างไรบ้างตามแผนภูมิที่ 6 พนักงาน 4 ประเภท ได้แก่ ดวงดาว (Stars) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานสูงถูกจัดว่าเป็นตัวอย่างของพนักงาน เพราะดวงดาวจะตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบแบบความคิดเห็น เนื่องจากพวกเขาต้องการปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้ดีขึ้น พลเมือง (Citizens) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแต่ผลการปฏิบัติงานต่ำ บุคคลมักสมัครใจทำงานนอกเหนือบทบาท (Extra-role) ถ้าทำให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งพลเมืองจะตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบแบบความจงรักภักดี เพราะพวกเขาอาจไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงแต่มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมาป่าโดดเดี่ยว (Lone wolves) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำแต่ผลการปฏิบัติงานสูง บุคคลทำงานเพื่อความสำเร็จของตัวเองซึ่งไม่เกี่ยวกับองค์กร และมักจะตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบแบบทางออก และสุดท้ายเมินเฉย (Apathetics) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำและผลการปฏิบัติงานต่ำ บุคคลใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่องานของตนและมักจะตอบสนองต่อเหตุการณ์เชิงลบแบบเพิกเฉย เพราะไม่มีผลการปฏิบัติงานให้ประจักษ์และต้องมีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

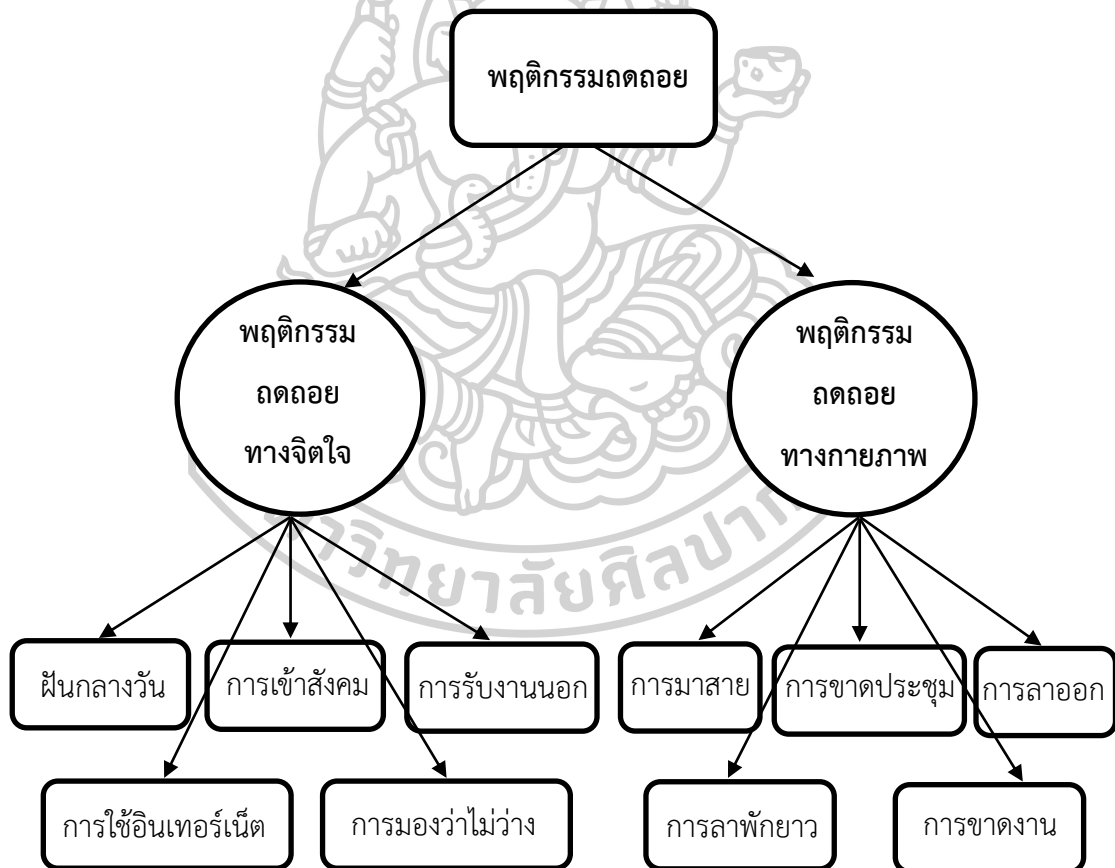
พนักงาน 4 ประเภท (Four type of Employees)			
	ผลการปฏิบัติงาน		
	สูง	ต่ำ	
ความผูกพันต่อองค์กร	สูง	ดาว (Stars)	พลเมือง (Citizens)
	ต่ำ	หมาป่าโดดเดี่ยว (Lone wolves)	เมินเฉย (Apathetics)

แผนภูมิที่ 6 พนักงาน 4 ประเภท

ที่มา : Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), 69.

พฤติกรรมถดถอยในการทำงานยังแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ ทางจิตใจและทางกายภาพ พฤติกรรมถดถอยทางจิตใจเป็นพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงการทำงานทางจิตใจ ซึ่งมีหลายรูปแบบ ดังนี้

การฝันกลางวัน (daydreaming) การเข้าสังคม (socializing) การมองว่าไม่ว่าง (looking busy) การรับงานนอก (moonlighting) การใช้อินเทอร์เน็ต (cyberloafing) ส่วนพฤติกรรมถดถอยทางกายภาพเป็นพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงการทำงานทางกาย มีดังนี้ การมาสาย (tardiness) การหยุดยาว (long breaks) การขาดประชุม (missing meeting) การขาดงาน (absenteeism) การลาออก (quitting) ซึ่งสาเหตุการออกจากงานมีหลากหลาย เช่น การลาออกเพื่อเงินและงานที่ดีกว่า ความไม่พอใจต่อหัวหน้า สภาพการทำงาน ครอบครัวยุคและสุขภาพ จากสาเหตุการลาออกที่กล่าวมาองค์กรสามารถหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการลาออกได้ โดยการเสนอเงินเพิ่มขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับสภาพการทำงาน แต่สาเหตุที่เกิดจากครอบครัวยุคและสุขภาพในทางตรงกันข้ามองค์กรไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ เพราะไม่ได้เกิดจากการขาดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



แผนภูมิที่ 7 พฤติกรรมถดถอยแบบทางจิตใจและทางกายภาพ

ที่มา : Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson, **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**, 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021), 70.

สำหรับแนวโน้มต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละแบบรวมทั้งยังส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมถดถอยนั้นควรคำนึงถึงความแตกต่างของแรงงาน (the diversity of the workforce) เช่น เชื้อชาติ เพศ อายุ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนสามารถลดระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ ถ้าพนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับต่ำและไม่มีความยึดมั่นในงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการลดขนาดขององค์กรสามารถลดระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคมลงได้ และจากที่ได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารสามารถส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร สำหรับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสามารถทำได้โดยการเพิ่มข้อผูกมัดที่จะเชื่อมพนักงานเข้าด้วยกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ผู้บริหารควรที่จะเพิ่มเงินเดือน และผลประโยชน์มากขึ้น และความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคมผู้บริหารสามารถเพิ่มการฝึกอบรมที่หลากหลายและให้โอกาสทางความก้าวหน้าแก่พนักงาน

แบรดตัน (Bratton) กล่าวถึงการใช้กลยุทธ์การร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน (employee involvement and participation) มาใช้ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทีมงาน และองค์กรที่ดีขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การร่วมมือและการมีส่วนร่วมของพนักงาน คือการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 1) การมีส่วนร่วมโดยตรง (direct involvement) เป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ เช่น การสรุปงานของกลุ่ม (briefing group) การพัฒนาคุณภาพงาน (Quality Circle) ทีมแก้ปัญห (problem-solving teams) ทีมบริหารตนเอง (Self - Managed Teams) 2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม (indirect involvement) คือ การที่มีตัวแทนของกลุ่มเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม (Joint Consultation Committee) คณะกรรมการแรงงาน (worker directors) สภาแรงงาน (Works Councils)⁴⁸

กล่าวโดยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากทั้งนักวิชาการ นักการศึกษา นักบริหาร นักพฤติกรรมศาสตร์ และนักวิเคราะห์องค์กร ซึ่งได้มีทรรศนะที่สอดคล้องกัน และได้แบ่งแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติ หมายถึง การที่บุคคลพิจารณาถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคล และคุณค่าของตนที่มีความสอดคล้องกับองค์กร 2) ด้านพฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลผูกพันตนเองเข้ากับองค์กร ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะช่วยใน

⁴⁸John Bratton, *Introduction to Work and Organizational Behavior*, 3th ed. (London: Palgrave, 2015), 357.

การดำรงรักษาสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์กรให้ทำงานอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของสมาชิก ทีมงาน และองค์กรเพื่อตอบสนอง เป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนลดอัตราการขาดงานและการลาออกของสมาชิก การสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผล กระทบต่อการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรด้วย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา และปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น โครงสร้างขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ตั้งอยู่เลขที่ 436 หมู่ 1 ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี รหัสไปรษณีย์ 72180 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โทรศัพท์ 0-3559-5005-6 โทรสาร 0-3559-5623 Website : <http://www.banhan3.ac.th> เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ทั้งหมด 180 ไร่ 1 งาน แบ่งเป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร 80 ไร่ และพื้นที่สำหรับการจัดการเรียนการสอน 100 ไร่ ประกอบด้วย อาคารเรียน 6 หลัง อาคารประกอบ 37 หลัง ห้องน้ำ 9 หลัง และสนามกีฬา 5 สนาม

ประวัติและสภาพทั่วไปของโรงเรียนโดยย่อ

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จัดตั้งขึ้นโดยดำริของ ดร.ก่อ สวัสดิพานิชย์ อธิบดีกรมสามัญศึกษา (กรมวิสามัญเดิม) เมื่อปี พ.ศ. 2513 และได้รับความอนุเคราะห์เงินบริจาคในการก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบจาก คุณบรรหาร ศิลปอาชา ซึ่งเปิดสอนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2517 ต่อมาเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 พร้อมด้วยสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ในขณะนั้นได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดป้ายอาคารเรียน และมีพระราชดำรัสแก่นักเรียนความว่า “โรงเรียนเราเป็นโรงเรียนสร้างใหม่ เราควรทำชื่อเสียงให้โรงเรียนเราต้องตั้งใจเรียน ขยันเรียนให้มาก ๆ เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน และประเทศชาติของเรา”

สภาพชุมชนโดยรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนกึ่งชนบทกึ่งเมือง อยู่ในเขตเทศบาล มีประชากรอยู่หนาแน่น บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ ตลาด ที่ว่าการอำเภอด่านช้าง และ

หน่วยงานราชการต่าง ๆ เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานเกษตรอำเภอต่าง ๆ โรงพยาบาลต่าง ๆ สถานีตำรวจภูธรต่าง ๆ เชื้อนกระเสี้ยว วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สุพรรณบุรี โรงเรียนผู้สูงอายุต่าง ๆ และโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนอนุบาลต่าง ๆ โรงเรียนวัดต่าง ๆ โรงเรียนอนุบาลปราณี โรงเรียนอนุบาลศุภลักษณ์ต่าง ๆ และโรงเรียนอนุบาลปัญญาประเสริฐ วัดต่าง ๆ วัดบรรหารแจ่มใส โรงเรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากชุมชน ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายผู้ประกอบการ อุทยานมิตรผล

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เช่น ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว รับราชการ ลูกจ้าง/รับจ้าง เกษตรกร ๆ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แต่บางส่วนนับถือศาสนาคริสต์และนับถือศาสนาอิสลาม

โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ได้รับโอกาสสำหรับการประสานงานและความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จาก ชุมชนโดยรอบเป็นอย่างดี เช่น แหล่งประกอบการค้าในตลาด ที่ว่าการอำเภอต่าง ๆ โรงพยาบาล สถานี ตำรวจภูธร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอต่าง ๆ โรงงานน้ำตาลมิตรผล โรงงานไทยอะโกร เอ็นเนอจี ซึ่งทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และผู้เรียนมีความสะดวก ทั้งในการเดินทางมาเรียน การซื้อเครื่องแบบ อุปกรณ์การเรียน การติดต่อหน่วยงานราชการ และกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย หรือ ประสบอุบัติเหตุ และในส่วนของข้อจำกัด คือ ตั้งแต่การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้เกิดการโยกย้ายถิ่นของ ผู้ปกครองเพื่อการประกอบอาชีพ อีกทั้งส่วนใหญ่ครอบครัวผู้เรียนจะมีการหย่าร้างของบิดา มารดา ทำให้ผู้เรียน ต้องได้รับการดูแลจากตา ยาย ปู่ ย่า หรือญาติพี่น้อง ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและพฤติกรรมของผู้เรียน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เป้าประสงค์ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์

วิสัยทัศน์โรงเรียน คือ โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 มุ่งพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนผู้นำทางวิชาการสืบสานพระราชดำรัส ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจของโรงเรียน

1. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (world – class standard school)
2. พัฒนาศักยภาพและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (TMQ)

เป้าประสงค์ของโรงเรียน

นักเรียนมีศักยภาพเป็นพลโลกที่ล้ำเลิศวิชาการสื่อสารได้ 2 ภาษา ก้าวหน้าทางความคิดผลิตงานสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลกภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของโรงเรียน

ตารางที่ 1 ข้อมูลยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกลุ่มงานที่รับผิดชอบของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กลุ่มงานที่รับผิดชอบ
1. พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	1.1 พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก	- กลุ่มงานบริหารวิชาการ
2. ผลิตและพัฒนากำลังคน	2.1 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียนภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	- งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม - กลุ่มสาระการเรียนรู้ - กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการทางการศึกษา	3.1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนอย่างทั่วถึง โดยระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและงานแนะแนวที่เข้มแข็ง	- งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน - งานแนะแนว
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.1 ยกระดับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สามารถใช้ภาษา Coding ภาษาต่างประเทศ สื่อ เทคโนโลยีและการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	- กลุ่มงานบริหารวิชาการ - กลุ่มงานบริหารงบประมาณและบุคคล
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	5.1 พัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาด้วยระบบคุณภาพตามหลัก	- ฝ่ายบริหาร

อัตลักษณ์ของโรงเรียน คือ ผู้นำทางวิชาการ สืบสานพระราชดำรัส ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เอกลักษณ์ของโรงเรียน คือ เลิศล้ำวิชาการ สืบสานพระราชดำรัส⁴⁹

ข้อมูลบุคลากร และนักเรียนของโรงเรียน

ตารางที่ 2 ข้อมูลผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างชั่วคราวจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร (คน)				รวม
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา					
ผู้อำนวยการ	-	-	1	-	1
รองผู้อำนวยการ	-	-	4	-	4
รวม	-	-	5	-	5
2. สายงานสอน					
ข้าราชการครู	-	88	40	1	129
พนักงานราชการ	-	4	-	-	4
อัตราจ้าง	-	17	-	-	17
รวม	-	109	40	1	150
3. สายงานสนับสนุน					
ลูกจ้างประจำ	6	-	-	-	-
สนับสนุนการสอน	-	6	-	-	6
รวม	6	6	-	-	12
รวมทั้งสิ้น	6	115	40	1	162

⁴⁹โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3, “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565,” 20 เมษายน 2566.

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนครูจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วุฒิการศึกษา และเพศ

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ภาษาไทย	3	7	1	4	-	-	15
คณิตศาสตร์	4	11	1	4	1	-	21
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	11	4	12	-	-	31
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3	7	2	5	-	-	17
ภาษาต่างประเทศ	1	13	1	3	-	-	18
ศิลปะ	4	1	2	2	-	-	9
สุขศึกษาและพลศึกษา	4	2	1	-	-	-	7
การงานอาชีพ	3	6	1	-	-	-	10
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	-	-	-	-	-	1
รวมทั้งสิ้น	27	58	13	30	1	-	129

ตารางที่ 4 ข้อมูลนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	จำนวน ห้องเรียน	เพศ		รวม
		ชาย	หญิง	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	15	243	337	580
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	15	274	271	545
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	15	238	321	559
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	10	149	256	405
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	10	146	228	374
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	9	104	214	318
รวมทั้งสิ้น	74	1,154	1,627	2,781

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์การด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง และรายด้าน ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปานกลาง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาสที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและความมีอิสระในการทำงาน โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 44.4 และแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ยอมรับความแตกต่าง ให้ความสำคัญต่อกันและกัน จัดโครงสร้างการบริหารงานที่โปร่งใส ยุติธรรม จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติและกระบวนการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นระบบและมีความชัดเจน⁵⁰

ดวงกมล อนุเอกจิตร ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม จำนวน 40 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย 1. ผู้รับใบอนุญาต ผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ จำนวน 2 คน 2. หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 2 คน 3. ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางการสอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 240 คน

⁵⁰ชนิษฐคุณน์ แพทย์รัตนกุล, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า,” (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2560), ง.

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเสนอแนวทางการผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่เป็นธรรม เสมอภาคและโปร่งใส ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สำคัญคือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน นอกจากนี้โรงเรียนควรจัดให้มีระบบค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะของครูแต่ละคนรวมถึงเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีสวัสดิการแก่ครูเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาลค่าตรวจสุขภาพ ค่าการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนเลี้ยงชีพ เงินทดแทน สินเชื่อเงินกู้เพื่อสวัสดิการ (เงินทุนเลี้ยงชีพ) และการส่งเสริมความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้กับครู นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับปกติ โดยสร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่ครูดี ครูที่มีผลงานและความก้าวหน้า รวมทั้งครูที่มีอายุงานนานทุกคน เพื่อจะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดการรักษาและคงไว้ซึ่งครูที่ดีในโรงเรียนของตน และเป็นตัวอย่างแก่ครูคนอื่น และมุ่งการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคลที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และธรรมชาติของครูแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารควรรู้จักครูเป็นรายบุคคล และทราบความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะทุกคนมีความสามารถ และความถนัดที่ต่างกัน และการส่งเสริมนั้นควรสอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับในอนาคต นอกจากนี้ควรมีการมอบหมายงานที่ทำให้ครูรู้สึกว่ามีความสำคัญ เพราะถ้างานที่ครูทำทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ต้องใช้ความคิดการตัดสินใจ หรือไม่มีคุณค่าเพียงพอจะทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ครูอาจหยุดการพัฒนาตนเองได้ในทางกลับกันถ้าครูได้รับงานที่ทำทนาย มีความริเริ่ม สร้างสรรค์จะทำให้ครูกระตือรือร้น ได้พัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ ๆ หรือการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างเพื่อนครูในการช่วยกันคิดช่วยกันแก้ปัญหาจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นได้ เกิดแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมและความผูกพันในงานในที่สุด ตลอดจนการที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การประเมินผลงานซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าเจ้าของงาน เกิดความชัดเจนในการทำงาน เกิดความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและพร้อมที่จะยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาดเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขงานให้สำเร็จ⁵¹

⁵¹ดวงกมล อนุเอกจิตร, “การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562), 533-564.

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครู ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี ปีการศึกษา 2563 จำนวน 292 คน ศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรีพบว่า ส่วนใหญ่ของกลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพราะจะทำให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ครูอยากมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์การ มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน⁵²

ปกรณ จันสุริยวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันตามลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร วิเคราะห์ระดับการบริหารงานอาคารสถานที่ และความสัมพันธระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.7 เพศชาย ร้อยละ 26.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 44.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี ร้อยละ 53.3 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ร้อยละ 83.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารอาคารสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร⁵³

พรวิจิตร ทรงสันต์ ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาความผูกพัน

⁵²อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ, “ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี,” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 9, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์, 2564), 176.

⁵³ปกรณ จันสุริยวงศ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร,” **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563), 54-67.

ต่อองค์กรของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงรายเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย จำนวน 144 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของยุคล์ และความผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิดของแอลเลนและเมเยอร์สเถิติที่วิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความเข้าใจสถานการณ์รองลงมาเป็นด้านการกำหนดบทบาทและหน้าที่ตามความถนัด ด้านการให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านปฏิสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ด้านกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ในการถือปฏิบัติและ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากไปน้อยตามลำดับ 2) ความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในลำดับที่น้อย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้ครูมีความสัมพันธ์สูง⁵⁴

กชกร ชมพู่ราช ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเครือโรงเรียนเซนต์มารีอา จำนวน 127 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงผู้บริหารและครูในเครือโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียน จากการเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ใน

⁵⁴พรวิจิตร ทรงสันต์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย,” **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์** 10, 2 (กุมภาพันธ์ 2565): 244-257.

การวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรครู โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในเครือข่ายโรงเรียนเซนต์มาร์ธา⁵⁵

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือด้านธรรมาภิบาล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความ

⁵⁵กชกร ชมพู่ราช, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือข่ายโรงเรียนเซนต์มาร์ธา,” วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชวมงคลล้านนา 11, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566): 205-214.

ไว้วางใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2⁵⁶

ธารปาง ต.วิเชียร ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายกับความผูกพันต่อโรงเรียน บุคลากร โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 140 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีการรับรู้คุณค่าในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหมายทางบวกของงาน ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน⁵⁷

ธมน จิโรจน์สินธ์ ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนีอำเภอกาญจนบุรี จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนี อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการสอน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน และ 3) รวบรวมข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมุนี อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดสงขลาโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียน

⁵⁶นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์, “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2,” **วารสารวิชาการรัตนบุศย์** 5, 1 (มกราคม-เมษายน 2566): 521-539.

⁵⁷ธารปาง ต.วิเชียร, “ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563), ง.

ศรินครมูลนิธิอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งหมด 92 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) บุคลากรโรงเรียนศรินครมูลนิธิ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน และด้านความคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนศรินครมูลนิธิ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา บุคลากรที่มีระดับในการสอนและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งและประสบการณ์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ (3) ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะ แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนศรินครมูลนิธิ พบว่า เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ควรมีการจัดสวัสดิการหลังเกษียณ ระบบการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และการสร้างค่านิยมร่วมกับองค์กร⁵⁸

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล 3) ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล ปีการศึกษา 2562 จำนวน 234คน เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลมีความ

⁵⁸ธมน จิโรจสินธุ์, “ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนศรินครมูลนิธิ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2564), 3.

คิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลมีความสัมพันธ์ทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาลมีความสัมพันธ์กันสูงมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึง ควรนำไปเป็นข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง อันจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และจะทำให้การปฏิรูปการศึกษามีคุณภาพต่อไป⁵⁹

ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและ 4) ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 285 คน โดยกำหนดตามตารางสำเร็จของ Krejcie&Morgan ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์และ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.559 - 0.942 4) อิทธิพลภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญ

⁵⁹ ชัยวัฒน์ พนมวรชัย, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี, 2563), บทคัดย่อ.

ทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูได้ร้อยละ 41.40 ประกอบด้วย ด้านความเคารพนับถือ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ⁶⁰

วันวิสา ยุระชัย ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ทำงาน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนชลประทานวิทยา จำนวน 172 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันในด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านองค์กร และด้านความผูกพันด้านความคงอยู่ (2) ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิลำเนา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า 1) ครูที่มีเพศและภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีอายุระหว่าง 20-40 ปี และ 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านจิตใจและด้านความคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีลงไป และ (3) แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู ประกอบด้วย ควรมีการร่วมกันสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการแก้ไขปัญหา ควรมีการให้ข้อมูล

⁶⁰ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง, “อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2,” วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ 8,1 (มกราคม-เมษายน 2566): 433-484.

และติดตามการปฏิบัติตามนโยบายโรงเรียนอย่างเคร่งครัดและควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี⁶¹

กิตติพงษ์ ทาปง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 41 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คนและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ ครู 3 คน รวมทั้งสิ้น 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของมิทเชลล์และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์สติดิที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้การมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศขององค์กร การมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมด้านจิตใจ 2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมใน

⁶¹วันวิสา ยุระชัย, “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2562), ง.

การรับรู้ถึงผลตอบแทนจากการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01⁶²

งานวิจัยต่างประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

โฟกลีเอโซ และลิน (Fogliasso and Linn) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน และความจงรักภักดีในองค์กร และได้สรุปว่าการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ องค์กรต้องมีพนักงานที่มีความเหนือกว่า และพนักงานเหล่านี้ไม่ใช่เพียงแค่มีผลิตผลที่สูง แต่ยังต้องมี อัตราการขาดงานและการลาออกที่ต่ำ มีความต้องการที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 3 อย่างที่จะช่วยทำให้เกิดพนักงานในลักษณะแบบนี้ คือ การเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความผูกพันและความจงรักภักดี การส่งเสริมความจงรักภักดีโดยรวมสามารถทำได้ถ้า ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักการและขั้นตอนที่จะช่วยส่งเสริมความรู้สึกพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงาน⁶³

ฮายริ (Hayri) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับความมุ่งมั่นในองค์กรของครูพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูพลศึกษา 204 คนที่ทำงานในใจกลางเมืองคอนยา ผู้ตอบแบบสอบถามถูกสุ่มเลือกในการวิจัยนี้ ข้อมูลที่รวบรวมสำหรับการวิจัยนี้โดยใช้มาตราส่วนสำหรับความมุ่งมั่นในองค์กรได้รับการแก้ไขในสามมิติที่แตกต่างกัน รวมถึงความมุ่งมั่นด้านอารมณ์ ความมุ่งมั่นในความต่อเนื่อง และความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน เพื่อกำหนดระดับความมุ่งมั่นของครูพลศึกษา นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังวิเคราะห์ว่าระดับความมุ่งมั่นของครูแตกต่างกันตามเพศ อายุ และความอาวุโสหรือไม่ การวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าครูพลศึกษาส่วนใหญ่แสดงระดับความมุ่งมั่นของความ

⁶²กิตติพงษ์ ทาปง , “ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563), ง.

⁶³Fogliasso, Christine E., and Tyler Linn. “Job Satisfaction, Commitment and Loyalty in the Workplace.” *Leadership & Organizational Management Journal* 25, 3 (2013), 16-19.

มุ่งมั่นทางอารมณ์ พบว่าครูพลศึกษาหญิงมีความมุ่งมั่นต่อเนื้อหามากกว่าครูชาย และครูชายมีความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานมากกว่าครูหญิง⁶⁴

นี (Ni) ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู และโรงเรียนในกำกับของรัฐบาล และได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเนื่องจากเป็นแรงผลักดันภายในของครูในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษารวมทั้งประสิทธิภาพ การคงอยู่ของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนในกำกับของรัฐบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในกำกับของรัฐบาลและครูโรงเรียนรัฐบาล และศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะของครู ปัจจัยแวดล้อมของโรงเรียน และสภาพการทำงานของครูของทั้งสองโรงเรียน ผลของการวิจัยสรุปว่าครูโรงเรียนในกำกับของรัฐบาลมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล นอกจากนี้การส่งเสริมความเป็นผู้นำ การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางด้านอาชีพ การลดภาระงานของครูจะช่วยให้ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในกำกับของรัฐบาล⁶⁵

ซิมิลี โกค (Cimili Gok) ศึกษาเกี่ยวกับผลของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันของครูในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดเผยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันของครูในองค์กร การศึกษาครั้งนี้ใช้การสำรวจความสัมพันธ์และแบบจำลองเชิงพรรณนา ประชากรของการวิจัยประกอบด้วยครูที่ทำงานในเขตใจกลางเมืองอันตัลยาในปีการศึกษา 2020-2021 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจำนวน 198 คน กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้หญิงในวัฒนธรรมโรงเรียนทุกมิติสูงกว่าผู้ชาย สรุปได้ว่าครูชายมีความมุ่งมั่นสูงกว่าครูหญิงใน ความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นหนึ่งในมิติของความมุ่งมั่นในองค์กร สรุปได้ว่าครูที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปีมีความมุ่งมั่นสูงกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี ในมิติความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในมิติความมุ่งมั่นขององค์กร นอกจากนี้ ยังสรุปได้ว่ามิติของความสำเร็จ หน้าที่ และวัฒนธรรมระบบราชการเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความมุ่งมั่นทางอารมณ์ มิติวัฒนธรรมของระบบราชการเป็น

⁶⁴Demir, Hayri. "Physical Education Teachers' Organizational Commitment." *Journal of Educational Research and Reviews* 8, 5 (2013), 164.

⁶⁵Yongmei Ni, "Teacher Working Conditions, Teacher Commitment, and Charter Schools," *Teachers College Record* 119, 6 (2017), 1-38.

ตัวทำนายที่สำคัญของความต่อเนื่อง และมีวัฒนธรรมความสำเร็จเป็นตัวพยากรณ์สำคัญของความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐาน⁶⁶

เยิร์ต (Yurt) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของครูโดยรวมและความผูกพันขององค์กร การวิจัยดำเนินการตามการออกแบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มการศึกษาวิจัยประกอบด้วยครู 320 คนที่ทำงานในโรงเรียนรัฐบาลในเขตบูร์ซาตอนกลาง ใช้แบบฟอร์มข้อมูลประชากร ระดับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูโดยรวม และระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของครูโดยรวมและองค์ประกอบขององค์กรสอนอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต่อเนื่องทางอารมณ์ และความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ระเบียบวินัยอยู่ในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันทางอารมณ์ ความต่อเนื่อง และเชิงบรรทัดฐาน วิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบผลการทำนายประสิทธิภาพของครูแบบรวมต่อความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพของครูโดยรวมส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรในเชิงบวก ประสิทธิภาพโดยรวมมีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันในองค์กรของครู มีการตั้งข้อสังเกตว่าเมื่อความเชื่อของครูในเรื่องประสิทธิภาพโดยรวมพัฒนาขึ้น ความผูกพันทางอารมณ์ การเข้าชั้นเรียน และเชิงบรรทัดฐานของพวกเขาต่อโรงเรียนและสถาบันที่พวกเขาทำงานด้วยอาจเพิ่มขึ้น ผู้บริหารโรงเรียน มีความจำเป็นที่จะต้องวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพครูโดยรวม⁶⁷

⁶⁶Ebru Burcu, Cimili Gok, “The Effect of School Culture on Teachers’ Organizational Commitment.” *Journal of Educational Leadership and Policy Studies* 2483-2826, (2021), 20.

⁶⁷Eyup Yurt, “Examining the Effect of Collective Teacher Efficacy on Organizational Commitment.”, *Journal of International Society for Technology, Education, and Science* 10, 13 (2022), 224.

สรุป

จากผลการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกถึงความรู้สึกของครูที่แสดงถึงการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจในงานและการได้เป็นบุคลากรของโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและร่วมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน รวมถึงมีความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป โดยตัดสินใจไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานเนื่องจากคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้อิงค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของคอลควิท ลีพายน์ และ เวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson) มาเป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
บรรหารแจ่มใสวิทยา 3 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใส
วิทยา 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีข้าราชการครูของ
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอน
การดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ให้ไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของ
การวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ
รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย เสนอขอความ
เห็นชอบต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะ
ศึกษาศาสตร์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างและพัฒนา
เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งรับการตรวจสอบคุณภาพโดยอาจารย์
ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบ
ความถูกต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสนอต่อ
คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ ปรับปรุงแก้ไข
ข้อบกพร่องตามคำแนะนำที่คณะกรรมการชี้แนะ และจัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อ
ขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งแสดงเป็นแผนแบบ (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ

S หมายถึง ประชากรที่ใช้ศึกษา

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวน 128 คน ทั้งนี้ ไม่นับรวมผู้วิจัยและผู้บริหาร เนื่องจากจะได้รับคำสั่งโยกย้ายเป็นปกติ

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของคอลควิท ลีปายน์ และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson) ซึ่งประกอบด้วย 3 แบบดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อมโยงความผูกพันด้านอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร (emotion-based reasons) พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความต้องการที่จะอยู่ (want to) และจะรู้สึกเสียใจถ้าออกจากองค์กร (sense of sadness) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแสดงถึงการยอมรับของบุคคลในเป้าหมายขององค์กร ความมีคุณค่าและมีความเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานแทนองค์กร นอกจากนี้เครือข่ายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลมีอิทธิพลอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลจะกลุ่มทำให้พวกเขามีความผูกพันและยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานเพียงคนเดียว (the erosion model) เป็นการทำงานที่บุคคลนั้นจะตัดสินใจออกจากงาน อีกทั้งถ้าพนักงานหรือกลุ่มของพนักงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับผู้ที่ต้องการออกจากงาน (the social influence model) ทำให้พนักงานเหล่านี้ มีโอกาสมากที่จะลาออกจากงานตาม องค์กรจะทำอย่างไรที่จะลดความเสียหายในความผูกพันที่กลายเป็นเหมือนการติดเชื้อที่แพร่กระจายเหมือนเชื้อโรค เช่น คน ๆ หนึ่งมีอิทธิพลต่อคนอื่นอีก 5 คน ให้ออกจากงานตามไปด้วย คือ การช่วยผลักดันการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้น

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นกังวลเมื่อต้องออกจากงาน (sense of anxiety) เมื่อต้องพิจารณาเกี่ยวกับต้นทุน (cost-based reasons) คือการพิจารณาถึงต้นทุนทั้งหมดที่ได้ลงทุนไป เช่น เวลา ความพยายาม กำลังกาย เป็นต้น กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่ออยู่ต่อและค่าความเสียหายเมื่อออกจากงาน พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความจำเป็นที่จะต้องอยู่ (need to) เนื่องจากอาจไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่าได้ หรือรู้สึกว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานและเริ่มมีความชอบและสนุกกับงานเมื่อเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เช่น รางวัลที่เป็นตัวเงิน การได้รับผิดชอบในงาน

ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การขาดทางเลือกในการจ้างงาน (a lack of employment alternatives) ถ้าพนักงานไม่มีที่อื่นให้ไป ดังนั้นความต้องการที่พวกเขาจะอยู่จะสูงขึ้น ซึ่งทางเลือกในการจ้างงานที่ต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ (economic conditions) อัตราการว่างงาน (the unemployment rate) ทักษะและความสามารถในการทำตลาด (Marketability) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่จะเน้นและความสำคัญ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคม เพราะสิ่งที่ทำให้พนักงานยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้งซึ่งมาจากเหตุผลเกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน การยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง (embeddedness) เป็นความเชื่อมโยงของบุคคลกับองค์กร ซึ่งพวกเขารู้สึกว่าตัวเองเหมาะกับองค์กร และต้องการจะเสียดสีเพื่อเปลี่ยนแปลงในงาน

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกผิดเมื่อต้องออกจากงาน (sense of guilt) เมื่อต้องพิจารณาถึงปรัชญาการทำงานส่วนบุคคลหรือการที่จะตัดสินใจอยู่หรือออกจากงานเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด พนักงานตัดสินใจที่ควรจะต้องอยู่ (ought to) เพราะเหตุผลตามข้อผูกพันที่มีกับองค์กร (obligation-based reason) ซึ่งการจะสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีข้อผูกพันกับองค์กรนี้ สามารถทำได้สองแนวทาง วิธีแรกคือการสร้างความรู้สึกที่พนักงานเป็นหนี้ต่อองค์กร (the organizations debt) อาจจะทำให้เกิดโดยการใช้งบประมาณในการอบรมและพัฒนาพนักงาน เพราะเป็นเหมือนข้อสัญญาที่พนักงานว่าพวกเขาจะต้องใช้คืนโดยการทำงานต่อไปให้กับองค์กร อีกวิธีในการสร้างข้อผูกพันที่มีกับองค์กร คือ การเป็นส่วนหนึ่งของการองค์กรการกุศล (a charitable organization) เพราะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสามารถช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ๆ ให้มาทำงานกับองค์กรได้ รวมทั้งสามารถช่วยให้พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรสร้างความรู้สึกลึก ๆ ด้านความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของ คอลควิท ลิปายน์ และเวสสัน (Colquitt, Lepine and Wesson) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามจัดอันดับ 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale)⁶⁸ โดยกำหนดค่าและแปลความหมายของคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อรับคำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่อง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.0 แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 4 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับประชากร

⁶⁸Rensis Likert, *The Human Organization* (New York, NY: McGraw- Hill, 1967),

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ข้าราชการครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็น และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นแต่ละฉบับ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามความคิดเห็นกลับคืนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็น
2. จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

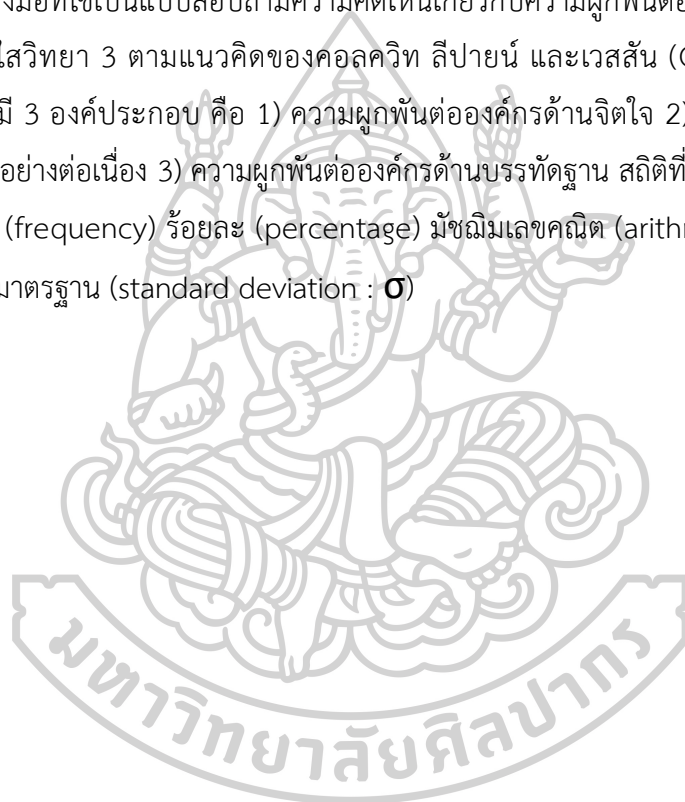
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency : f) และร้อยละ (Percentage : %)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความผูกพันของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ใช้มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ)

สรุป

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเก็บข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของคอลลิวท ลิปปายน์ และเวสสัน (Colquitt LePine and Wesson) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ)



บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
บริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามความคิดเห็นให้ประชากร คือ ข้าราชการครูโรงเรียน
บริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวน 128 คน โดยส่งแบบสอบถามความคิดเห็น จำนวน 128 ฉบับ
ซึ่งได้รับคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหาร
แจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่ม
สาระการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งได้จากประชากร จำนวน 128 คน
คือข้าราชการครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น 128 ฉบับ ในการวิเคราะห์เพศ อายุ ระดับ
การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้ค่าความถี่ (frequency)
และค่าร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	41	32.03
หญิง	87	67.97
รวม	128	100.00

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	36	28.13
31 – 40 ปี	41	32.03
41 – 50 ปี	34	26.56
51 ปีขึ้นไป	17	13.28
รวม	128	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	87	67.97
ปริญญาโท	40	31.25
ปริญญาเอก	1	0.78
รวม	128	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	18	14.06
3 – 10 ปี	59	46.09
11 – 15 ปี	20	15.63
16 ปีขึ้นไป	31	24.22
รวม	128	100.00
5. กลุ่มสาระการเรียนรู้		
ภาษาไทย	14	10.94
ภาษาต่างประเทศ	18	14.06
คณิตศาสตร์	21	16.41
การงานอาชีพ	10	7.81
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	31	24.22
สุขศึกษาและพลศึกษา	7	5.47
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	17	13.28
ศิลปะ	9	7.03
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	0.78
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 67.97 เป็นเพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03 ด้านอายุส่วนมากอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.03 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 อายุตั้งแต่ 41 - 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 และน้อยที่สุดคือ อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 67.97 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ระหว่าง 3 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 46.09 รองลงมาคือ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 ช่วงระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.22 รองลงมาคือ คณิตศาสตร์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.41 ภาษาต่างประเทศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.28 ภาษาไทย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 การงานอาชีพ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81 ศิลปะ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.03 สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.47 และน้อยที่สุดคือ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวม

(N=128)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	4.08	0.86	มาก
2. ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	4.01	0.98	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.15	0.83	มาก
รวม	4.06	0.79	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06, \sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจิตใจ ($\mu = 4.08, \sigma = 0.86$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.01, \sigma = 0.98$) และด้านบรรทัดฐาน ($\mu = 4.15, \sigma = 0.83$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ในช่วง 0.83 - 0.98 มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ในแต่ละด้าน เป็นรายข้อย่อย ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตามตารางที่ 7-9

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านจิตใจ

(N=128)

ข้อ	ด้านจิตใจ	μ	σ	ระดับ
1	ครูรู้สึกเชื่อมโยงความผูกพันด้านจิตใจกับโรงเรียน	4.09	0.93	มาก
2	ครูตัดสินใจเลือกอยู่โรงเรียนแห่งนี้ตามความต้องการของตนเอง	4.34	0.84	มาก
3	ครูจะรู้สึกเสียใจเมื่อต้องย้ายออกจากโรงเรียน	4.09	0.88	มาก
4	ครูมีการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน	4.13	0.82	มาก
5	ครูรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน	4.20	0.87	มาก
6	ครูเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานเพื่อโรงเรียน	4.12	0.83	มาก
7	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.87	มาก
8	ครูมีส่วนทำให้เพื่อนร่วมงานยังคงอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป	3.96	0.82	มาก
9	ครูจะตัดสินใจย้ายโรงเรียน เนื่องจากขาดเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม	4.02	0.80	มาก

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านจิตใจ (ต่อ)

(N=128)

ข้อ	ด้านจิตใจ	μ	σ	ระดับ
10	โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุน/ส่งเสริมการ เชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันที่ดีระหว่างครูให้ แน่นแฟ้น	3.88	0.96	มาก
รวม		4.08	0.86	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูตัดสินใจเลือกอยู่โรงเรียนแห่งนี้ตามความต้องการของตนเอง ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.84$) ครูรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.87$) ครูมีการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.82$) ครูเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานเพื่อโรงเรียน ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.83$) ครูรู้สึกเชื่อมโยงความผูกพันด้านจิตใจกับโรงเรียน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.88$) ครูจะรู้สึกเสียใจเมื่อต้องย้ายออกจากโรงเรียน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.93$) ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.87$) ครูจะตัดสินใจย้ายโรงเรียน เนื่องจากขาดเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.80$) ครูมีส่วนทำให้เพื่อนร่วมงานยังคงอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.82$) โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุน/ส่งเสริมการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันที่ดีระหว่างครูให้แน่นแฟ้น ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.96$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมอยู่ในช่วง 0.80-0.96 มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่กัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

(N=128)

ข้อ	ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง	μ	σ	ระดับ
1	ครูรู้สึกเป็นกังวลในการดำรงชีพเมื่อต้องย้ายหรือ ลาออกจากโรงเรียน	4.13	1.16	มาก

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครู
โรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (ต่อ)

(N=128)

ข้อ	ด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง	μ	σ	ระดับ
2	การย้ายออกจากโรงเรียนเวลานี้ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตความเป็นอยู่ของครู	4.09	1.04	มาก
3	ครูมีความจำเป็นต้องทำงานอยู่โรงเรียนแห่งนี้	3.97	0.96	มาก
4	ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.07	0.82	มาก
5	ครูชอบและสนุกกับงานที่ทำเมื่อเห็นถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียน	4.06	0.58	มาก
6	ครูขาดทางเลือกในสายงานจึงจำเป็นต้องทำงานที่ โรงเรียนแห่งนี้	3.72	1.39	มาก
7	เหตุผลที่ครูตัดสินใจทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ เพราะ มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพมากกว่าโรงเรียนอื่น	3.96	1.07	มาก
8	ครอบครัวมีผลต่อการทำงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้	4.04	0.98	มาก
9	ครูมีความรู้สึกว่าคุณเองเหมาะสมกับโรงเรียน แห่งนี้	4.17	0.82	มาก
10	ครูมีความเสียสละเพื่อการเปลี่ยนแปลงงานของ โรงเรียน	4.09	0.74	มาก
รวม		4.01	0.98	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้าน
การคงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.98$) เมื่อพิจารณาแยกเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมี
ความรู้สึกว่าคุณเองเหมาะสมกับโรงเรียนแห่งนี้ ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.82$) ครูรู้สึกเป็นกังวลในการดำรง
ชีพเมื่อต้องย้ายหรือลาออกจากโรงเรียน ($\mu = 4.13$, $\sigma = 1.16$) ครูมีความเสียสละเพื่อการ
เปลี่ยนแปลงงานของโรงเรียน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.74$) การย้ายออกจากโรงเรียนเวลานี้ส่งผลกระทบต่อ
ชีวิตความเป็นอยู่ของครู ($\mu = 4.09$, $\sigma = 1.04$) ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับ
มอบหมาย ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.82$) ครูชอบและสนุกกับงานที่ทำเมื่อเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจาก

โรงเรียน ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.58$) ครอบครัวยังมีผลต่อการทำงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.98$) ครูมีความจำเป็นต้องทำงานอยู่โรงเรียนแห่งนี้ ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.96$) เหตุผลที่ครูตัดสินใจทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ เพราะมีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพมากกว่าโรงเรียนอื่น ($\mu = 3.96$, $\sigma = 1.07$) ครูขาดทางเลือกในสายงานจึงจำเป็นต้องทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ($\mu = 3.72$, $\sigma = 1.39$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมอยู่ในช่วง 0.58-1.39 มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านบรรทัดฐาน

(N=128)

ข้อ	ด้านบรรทัดฐาน	μ	σ	ระดับ
1	ครูรู้สึกผิดเมื่อต้องย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้	4.27	0.89	มาก
2	ครูรู้สึกว่าโรงเรียนแห่งนี้มีบุญคุณต่อตนเอง	4.05	0.84	มาก
3	โรงเรียนสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.78	มาก
4	ครูรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.17	0.79	มาก
5	ครูมีส่วนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน	4.28	0.76	มาก
6	ความสามารถของครูช่วยดึงดูดให้บุคคลทั่วไปต้องการมาปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	4.09	0.88	มาก
7	ครูสามารถสร้างความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานให้มีความผูกพันต่อโรงเรียน	4.14	0.84	มาก
รวม		4.15	0.83	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีส่วนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.76$) ครูรู้สึกผิดเมื่อต้องย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้ ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.89$) ครูรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.79$) ครูสามารถสร้างความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานให้มีความผูกพันต่อโรงเรียน

($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.84$) ความสามารถของครูช่วยดึงดูดให้บุคคลทั่วไปต้องการมาปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.88$) ครูรู้สึกที่โรงเรียนแห่งนี้มีบุญคุณต่อตนเอง ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.84$) โรงเรียนสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมอยู่ในช่วง 0.76-0.89 มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังตารางที่ 10-14

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ

(N=128)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง		μ	σ
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านจิตใจ	4.00	0.88	4.12	0.85	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	4.18	0.85	3.96	1.03	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.15	0.82	4.14	0.83	4.15	0.83
รวม	4.10	0.85	4.07	0.91	4.06	0.79

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามเพศ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวม เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.85$, $\mu = 4.07$, $\sigma = 0.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ ค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ($\mu = 4.12, \sigma = 0.85, \mu = 4.00, \sigma = 0.88$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.18, \sigma = 0.85, \mu = 3.96, \sigma = 1.03$) และด้านบรรทัดฐาน ค่ามัชฌิมเลขคณิตของเพศชายสูงกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.15, \sigma = 0.82, \mu = 4.14, \sigma = 0.83$)

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามอายุ

(N=128)

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุ								รวม	
	ไม่เกิน 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.07	0.89	4.13	0.86	4.08	0.85	4.01	0.81	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่ อย่างต่อเนื่อง	3.83	0.99	4.10	0.96	3.95	1.03	4.44	0.66	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.02	0.87	4.29	0.79	4.13	0.81	4.09	0.77	4.15	0.83
รวม	3.97	0.92	4.16	0.88	4.04	0.91	4.19	0.74	4.06	0.79

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวมของอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.19, \sigma = 0.74$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.97, \sigma = 0.92$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.13, \sigma = 0.86$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.01, \sigma = 0.81$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด

ที่สุด ($\mu = 4.44, \sigma = 0.66$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.83, \sigma = 0.99$) และด้านบรรทัดฐาน ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.29, \sigma = 0.79$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.02, \sigma = 0.87$)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
บริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N=128)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด						รวม	
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.13	0.86	4.00	0.85	3.70	0.00	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่ อย่างต่อเนื่อง	4.01	0.99	4.06	0.95	4.70	0.00	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.10	0.84	4.24	0.77	4.29	0.00	4.15	0.83
รวม	4.08	0.91	4.08	0.87	4.22	0.00	4.06	0.79

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใส
วิทยา 3 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า
โดยภาพรวมของระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหาร
แจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่า
มัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.22, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.08, \sigma = 0.91$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร
ของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจ
ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.13,$
 $\sigma = 0.86$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อย
ที่สุด ($\mu = 3.70, \sigma = 0.00$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษา
ระดับปริญญาเอก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.01, \sigma = 0.99$)

และด้านบรรทัดฐาน ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.84$)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
บรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(N=128)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน								รวม	
	น้อยกว่า 2ปี		3 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 ปีขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.06	0.85	4.09	0.88	4.16	0.81	4.05	0.85	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่ อย่างต่อเนื่อง	3.99	0.95	4.07	0.93	3.97	1.05	4.02	1.01	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.00	0.82	4.11	0.84	4.28	0.77	4.21	0.84	4.15	0.83
รวม	4.02	0.88	4.09	0.89	4.11	0.89	4.08	0.91	4.06	0.79

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใส
วิทยา 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า
โดยภาพรวมของประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
บรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ระหว่าง 11-15 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.89$) และผลของผู้ตอบ
แบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่างน้อยกว่า 2 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด
($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.88$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้
ด้านจิตใจ ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่ามัชฌิมเลข
คณิตมากที่สุด ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.81$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
16 ปีขึ้นไป มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.85$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผล
ของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3-10 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด
($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.93$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-

15 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.97$, $\sigma = 1.05$) และด้านบรรทัดฐาน
ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมาก
ที่สุด ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.77$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า
2 ปี มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.82$)



ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ้งมีเสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (N=128)

ความผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มสาระการเรียนรู้																			
	ภาษาไทย		ภาษาต่างประเทศ		คณิตศาสตร์		การงานอาชีพ		วิทยา-ศาสตร์และเทคโนโลยี		สุขศึกษาและพลศึกษา		สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		ศิลปะ		กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน		รวม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ด้านจิตใจ	4.28	0.85	4.09	0.85	4.04	0.89	4.24	0.86	4.04	0.82	3.93	0.89	3.85	0.86	4.36	0.79	4.80	0.00	4.08	0.86
2. ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง	4.06	0.92	3.78	1.03	3.96	0.93	4.17	1.06	4.03	0.98	4.29	0.66	4.31	0.75	3.80	1.09	3.70	0.00	4.01	0.98
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.16	0.78	4.14	0.88	3.99	0.85	4.30	0.78	4.03	0.83	4.27	0.70	4.32	0.76	4.24	0.74	4.43	0.00	4.15	0.83
รวม	4.17	0.86	3.98	0.93	4.00	0.90	4.23	0.92	4.03	0.88	4.15	0.76	4.14	0.79	4.12	0.89	4.29	0.00	4.06	0.79

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเปรียบเทียบจากค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน โดยผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.29, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.98, \sigma = 0.93$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกันทุกด้าน แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้ ด้านจิตใจผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.85, \sigma = 0.86$) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.31, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.70, \sigma = 0.00$) ด้านบรรทัดฐาน ผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\mu = 4.43, \sigma = 0.00$) และผลของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\mu = 3.99, \sigma = 0.85$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 2) ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 จำนวน 128 คน ทั้งนี้ ไม่รวมผู้วิจัยและผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ตามแนวคิดของคอลควิท ลิปายน์ และเวสสัน (Colquitt, LePine and Wesson) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : σ)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 อายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ความผูกพันเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจที่จะปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจให้กันโดยไม่หวังผลประโยชน์ ซึ่งโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 มีการส่งเสริมให้ครูมีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อโรงเรียนในลักษณะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชยแก่บุคลากร ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความพอใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ และเสียสละปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ครูมีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถและศักยภาพในการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การส่งเสริมค่านิยมและการยอมรับวัฒนธรรมของโรงเรียน การมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยไม่คิดย้ายหรือลาออกจากโรงเรียน อีกทั้งในด้านการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่โรงเรียน และการร่วมส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้เรียนที่มีคุณภาพและส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งจะช่วยนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นใจ อนาคตเพื่อโรงเรียนที่รักและอยากอยู่ในโรงเรียนต่อไป อีกทั้งมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนเพราะมองเห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าโรงเรียนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐกมลน์ แพทย์รัตนกุล เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้าในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เนื่องจากครูมีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพในภารกิจของโรงเรียน มีความรู้สึกรักและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีจุดร่วมและเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จไปกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา ยุระชัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามที่

ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้ตั้งไว้ เห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นและพร้อมที่จะเรียนรู้ ทั้งยังมีความเข้าใจและยินดีปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของโรงเรียน และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญในด้านการสร้างสายใยแห่งความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยธำรงรักษาครูที่ดีมีคุณภาพให้อยู่กับโรงเรียนอย่างยาวนาน เหตุเพราะมนุษย์โดยทั่วไปมีความต้องการการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ดังนั้นปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินชีวิตในเรื่องของเงินเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอต่อแรงจูงใจของครูให้อยู่ต่อ ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้คือตัวผลักดันในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน และจะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนทำให้มีอัตราการย้ายหรือลาออกลดลง อีกทั้งการเพิ่มข้อผูกมัดที่จะเชื่อมครูเข้าด้วยกันและการสร้างความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงอย่างแน่นหนาระหว่างผู้ร่วมงานจะทำให้เพิ่มความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนในด้านจิตใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล อนุเอกจิตร เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการของโรงเรียนนั้นครูเป็นทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้เข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียน เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในรูปแบบการสอน ทั้งนี้ครูยังได้รับไว้วางใจ ความเป็นธรรม และความเสมอภาคในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ครูได้รับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างโรงเรียนกับครูเพื่อให้ครูมีความผูกพัน รวมถึงการได้รับบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรดังนั้นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ปฏิบัติงานกับองค์กร ด้วยเหตุนี้โรงเรียนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการรักษาบุคลากรครูที่มีคุณค่าและคงอยู่กับโรงเรียนได้นานที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรร์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การที่ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยหวังประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อครูมีความทุ่มเทจึงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ หากโรงเรียนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างเต็มความสามารถของตนเอง เพราะมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมน จิโรจสินธุ์ ได้ศึกษาเรื่องศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกร่วมไปกับวิสัยทัศน์

และนโยบายของโรงเรียนในการพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และมีความภาคภูมิใจของครูที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการจัดระบบการประเมินความดีความชอบที่ตืออย่างเป็นธรรมชาติ การได้รับรางวัลต่าง ๆ ทำให้ครูได้เห็นถึงคุณค่าที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน จนก่อให้เกิดความตั้งใจของครูที่จะอยู่ต่อในโรงเรียนนี้ อีกทั้งการปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้ทำให้ครูและครอบครัวของครูมีความมั่นคง และมองเห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมถึงโรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ครูตัดสินใจไม่เปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ลงไปในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ทาปง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รักในงานที่ทำและมีความต้องการที่จะอยู่โรงเรียนนี้ต่อไป เมื่อปฏิบัติหน้าที่จะเห็นว่าหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบสามารถทำได้ดีที่สุดในพร้อมทั้งรับรู้ถึงผลความก้าวหน้าจากการทำงาน ไม่ต้องการโยกย้ายโรงเรียนไปที่อื่นเนื่องจากตนเองได้ใช้ความพยายาม ความทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อคิดที่จะโยกย้ายโรงเรียน เกิดความรู้สึกเสียใจเนื่องจากลงแรงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพไปแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมน จิโรจน์ธัญ ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความตั้งใจที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนนี้มานานเท่าที่จะทำได้ มีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนนี้ และมีมิตรภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานทำให้ครูทำงานอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนนี้ โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน อีกทั้งมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล อนุเอกจิตร เรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีระบบบริหารค่าตอบแทนที่ดี ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจที่จะทำงานกับโรงเรียนต่อไป เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการในระยะยาวซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต ทำให้บุคลากรและครอบครัวมีความมั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เพียงพอ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเห็นถึงความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของครู คือ ครูได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่โดยใช้ความสามารถของครูช่วยดึงดูดให้บุคคลทั่วไปต้องการมาร่วมปฏิบัติงาน อีกทั้งมีส่วนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียนทำให้ครูรู้สึกที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของ

โรงเรียน และการให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำเมื่อประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ จึงเป็น เหตุผลที่ทำให้ครูรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงศ์ ทาปง ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ครูจะเข้าร่วมทำ กิจกรรมอย่างเต็มความสามารถของตนเอง เพราะมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิต เปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง จึงแสดงศักยภาพให้เห็นว่าตนเองเหมาะสมที่จะอยู่ในโรงเรียน หากทำได้ไม่เต็มที่จะรู้สึกว้าวใจครั้งต่อไปจะพยายามให้เต็มที่มากยิ่งขึ้น ปรับปรุงและแก้ไขงานที่ทำให้ดี ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ได้ศึกษาเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต รัชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่ มีการแข่งขันสูงจึงต้องเน้นการสร้างภาพลักษณ์และวัฒนธรรม องค์กรให้เป็นจุดเด่นและจุดแข็ง ให้ปรากฏต่อนักเรียนและผู้ปกครองเกิดความไว้วางใจในโรงเรียน ข้าราชการครูต้องปฏิบัติตามข้อตกลงและวัฒนธรรมองค์การอย่างเคร่งครัด ตามบริบททางสังคมของ โรงเรียน การได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนและชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่ ก่อให้เกิด ความรักความสามัคคีความห่วงใยและจงรักภักดีต่อโรงเรียน อีกทั้งข้าราชการมีความตระหนักใน หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองค่อนข้างสูง และมีจรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้เรียน วิชาชีพ สังคม และ สถานศึกษา ทั้งแสดงความสามารถของตนเองได้เต็มที่และเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของสถานศึกษา ก่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมา

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เมื่อ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุชาพร ประเสริฐชาติ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทุกเพศ ทุกวัย และทุกระดับ การศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะทักษะการทำงาน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความต้องการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคล้าย ๆ กัน อีกทั้งการปฏิบัติงานหรือกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูทุกฝ่าย ทุกตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่ แบ่งเพศ อายุ ประสบการณ์ โดยกำหนดให้แต่ละงานหรือโครงการ จะต้องประกอบด้วยครูที่ หลากหลาย ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีอายุและประสบการณ์ที่ต่างกัน เพราะแม้ว่าครูจะมีลักษณะ ส่วนบุคคลที่ต่างกัน ซึ่งในความต่างย่อมมีประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติงานเช่นกัน เช่น งานบาง งานผู้หญิงก็ต้องใช้กำลังจากผู้ชายในการทำงานหนัก และการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเก่าที่ ประสบการณ์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานได้เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่ หรือให้ครูใหม่เป็นผู้ช่วย

ครูเก่า ซึ่งทำให้รู้ถึงการทำงานและเกิดความผูกพันไม่ต่างกัน อีกทั้งการที่ครูได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกนำมาซึ่งความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ลดความลำเอียง และความคิดเชิงลบ ซึ่งส่งผลต่องานโดยรวมของโรงเรียน เพราะไม่ว่าบุคลากรระดับใด เพศ อายุ และประสบการณ์ ที่แตกต่างก็มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านจิตใจ พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุน/ส่งเสริมการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันที่ีระหว่างครูให้แน่นแฟ้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้ครูมีความเชื่อมโยงแห่งสายสัมพันธ์ที่ีอย่างใกล้ชิดและทำให้พวกเขามีความผูกพัน
2. จากการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านการคงอยู่ ต่อเนื่อง พบว่า ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ ครูขาดทางเลือกในสายงานจึงจำเป็นต้องทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ผู้บริหารควรเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลให้ครูในโรงเรียนรู้สึกชอบและสนุกกับงานเมื่อได้ได้เห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียน เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานการได้รับผิดชอบงานที่ครูถนัดหรือมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่ตัวเองเหมาะสมกับโรงเรียนและยังคงอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป
3. จากการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่าข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ โรงเรียนสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความเอาใจใส่ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ให้ครูรู้สึกว่ตนเองเหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ รักในโรงเรียนที่ทำงานอยู่ เกิดความจงรักภักดีต่อโรงเรียนไม่ต้องการโยกย้ายไปที่อื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในระดับสหวิทยาเขต ระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น
2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กชกร ชมพุราษ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรครูในเครือข่ายโรงเรียนเซนต์มารีอา.” **วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราช มงคลล้านนา** 11, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566): 205-214.

กระทรวงศึกษาธิการ. “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.” เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2566, เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th/moe/nipa/ed_law/p.r.g.edu1.pdf.

ชนิษฐคมน์ แพทย์รัตนกุล. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2560.

ชัยวัฒน์ พนมวรชัย. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิลาซาล.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2563.

ดวงกมล อนุเอกจิตร. “การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม.” **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562), 533-564.

ถนอมศักดิ์ ทองประเทือง. “อิทธิพลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตรัชชวิภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์** 8,1 (มกราคม-เมษายน 2566): 433-484.

ชมน จิโรจสินธุ์. “ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนศรีนครมูลนิธิ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2564.

ธารปาง ต.วิเชียร. “ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563.

ธีรพงษ์ บุญรักษา, “การปฏิบัติตัวของผู้นำที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร,” เข้าถึงได้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2566 จาก <http://www.d4.co.th/artiele.htm>

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์. “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.” **วารสารวิชาการรัตนบุศย์** 5, 1 (มกราคม-เมษายน 2566): 521-539.

ปกรณ จันสุริยวงศ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร.” **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา** 12, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 54-67.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. “แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร,” **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี** 13, 2 (มกราคม-เมษายน 2562): 493-504.

ผาสุก สุมาลย์กุล. “กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเอกชนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและนักเรียน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 2560.

พรวิจิตร ทรงสันต์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนการกุศล จังหวัดเชียงราย.” **วารสารมหาจุฬานาคทรรศน์** 10, 2 (กุมภาพันธ์ 2565): 244-257.

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3. “รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565.” 20 เมษายน 2566.

วันวิสา ยุระชัย. “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี.” **สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, 2562.

สัณหวัช วิชิตนนทการ. “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 2561.

สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2561.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม (พ.ศ. 2566-2570)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

สุชาพร ประเสริฐชาติ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.

สุภาพร นิ่มนวล. “ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2562.

อนงค์ศิริ โรจนโสดม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ. “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี.” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร** 9, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2564): 176.

ภาษาอังกฤษ

Bruce Buchanan. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.” **Journal of Administrative Science Quarterly** 19, 4 (December 1974): 533-546.

Bruce Buchanan. “Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment.” **Journal of Public Administration Review** 34, 4 (July-August 1974): 340.

Bruce Buchanan. “Government Managers, Business Executives, and Organizational Commitment.” **Public Administration Review** 34, 4 (July-August 1974): 533.

Christine E. Fogliasso and Tyler Linn. “Job Satisfaction, Commitment, and Loyalty in the Workplace.” **Leadership & Organizational Management Journal** 25, 1 (2013): 106-19.

Clark A. Smith, and others. “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents.” **Journal of Applied Psychology**. 67 (1983): 653.

Demir, Hayri. “Physical Education Teachers' Organizational Commitment.” **Journal of Educational Research and Reviews** 8, 5 (2013): 164.

Ebru Burcu, Cimili Gok. "The Effect of School Culture on Teachers' Organizational Commitment." **Journal of Educational Leadership and Policy Studies** 2483-2826, (2021): 20.

Eyup Yurt. "Examining the Effect of Collective Teacher Efficacy on Organizational Commitment." **Journal of International Society for Technology, Education, and Science** 10, 13 (2022): 224.

Fogliasso, Christine E., and Tyler Linn. "Job Satisfaction, Commitment and Loyalty in the Workplace." **Leadership & Organizational Management Journal** 25, 3 (2013): 16-19.

Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th ed. California: SAGE Publications, 2022.

Harold L. Angle and James L. Perry. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness." *Administrative Science Quarterly* 26, 1 (March 1981): 1-14.

Jack Fiorito et al. "Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics." **Journal of Managerial Issues** 19, 2 (2007): 186-207.

Jason A. Colquitt, Jeffery A. LePine and Michael J. Wesson. **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. 7th ed. (New York: McGraw-Hill, 2021).

Jean Guilford and David E. Gray. **Motivation and Modern Management**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishers, 1970.

Jerald Greenberg and Robert A. Baron. **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work**. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon, 1993.

Jerald Greenberg. **Behavior in Organizations**. 10th ed. Pearson Higher Ed, 2011.

Jim Leininger. "The Key to Retention: Committed Employees China's Cash Focused Managers Are Demanding More from Their Employers." **Journal of China Business Review** 31, 1 (2004): 16-19.

John Best W. **Research in Education**. 4th ed. Englewood cliffs: Prentice Hall, 1981.

John Bratton. **Introduction to Work and Organizational Behavior**. 3th ed. London: Palgrave, 2015.

John Bratton. **Introduction to Work and Organizational Behaviour**. 3th ed. London: Palgrave Macmillan, 2015.

John P. Meyer, Natalie J. Allen, & Ian R. Gellatly. "Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations." **Journal of Applied Psychology** 75, 7 (1990): 710-720.

Kessler. **Encyclopedia of Management Theory**. Thousand Oaks. Sage Publications, 2013.

Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, and Margaret A. Neale. **Organizational Behavior: A Management Challenge**. 3th ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2002.

Michael Armstrong and Stephen Taylor. **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. 13th ed. London: Kogan Page Publishers, 2014.

Natalie J Allen and John P Meyer. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." **Journal of Human resource management review** 1, 1 (1991): 61-89.

Natalie J. Allen and John P. Meyer. "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect." **Journal of Business Research** 26, 1 (January 1993): 49.

Natalie J. Allen, and John P. Meyer, "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." **Journal of Occupational Psychology**. 63 (1990): 1-18.

Rensis Likert. **The Human Organization**. New York, NY: McGraw- Hill, 1967.

Richard M. Steers. "Antecedents and outcomes of organization effectiveness." **Journal of Administrative Science Quarterly** 22, 1 (March 1977): 45-56.

Richard M. Steers, "Antecedents and outcomes of organizational Commitment," **Administrative Science Quarterly** 22, 1 (March 1977): 46-56.

Richard T. Mowday, Richard M. Steers and Lyman W. Porter. "The Measurement of Organizational Commitment." **Journal of Vocational Behavior** 14, 2 (1979): 224-247.

Richard T. Mowday, Richard M. Steers and Lyman W. Porter. **Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press, 1982.

Robert L. Mathis and John H. Jackson. **Human Resource Management: Essential Perspectives**. 10th ed. Ohio: Thomson South-Western, 2004.

Stephen Jaros. "Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues." **The Icfai Journal of Organizational Behavior** 6, 4 (2007): 7-25.

Yongmei Ni. "Teacher Working Conditions, Teacher Commitment, and Charter Schools." **Teachers College Record** 119, 6 (2017): 1-38.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

ที่ อว 8612.2/262



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยเอก ดร.สมชาย แก้วเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวรัตติยากร สนธิเณร รหัสนักศึกษา 650620085 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อัมพร ภิรมย์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)
รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ที่ อว 8612.2/263

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชนิษฐา พลายเพ็ชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวรัตติยากร สนธิเณร รหัสนักศึกษา 650620085 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อรุณ ฤกษ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)
รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ที่ อว 8612.2/264

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พัชรารรณ เจริญพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวรัตติยากร สนธิเนตร รหัสนักศึกษา 650620085 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อรุณ ใญ่มณี

(รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ สุขสดเขียว)
รักษาการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จำนวน 3 คน ดังรายนามต่อไปนี้

1. ว่าที่ร้อยเอก ดร. สมชาย แก้วเจริญ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วงคัน จังหวัดอ่างทอง

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อ่างทอง

2. ดร. ขนิษฐา พลายเพชร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข”

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี

3. ดร. พัชรารรณ เจริญพันธุ์

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรี





ภาคผนวก ข แบบสอบถามความคิดเห็น



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

3. คำตอบของท่านถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในสถานศึกษาของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้จากท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวรัตติยากร สนธิเนตร

นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ () ชาย () หญิง	[] 1
2	อายุ () ไม่เกิน 30 ปี () 31-39 ปี () 40-49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	[] 2
3	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	[] 3
4	ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 2 ปี () 2 - 5 ปี () 6 - 10 ปี () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	[] 4
5	กลุ่มสาระการเรียนรู้ () ภาษาไทย () ภาษาอังกฤษ () คณิตศาสตร์ () การงานอาชีพ () วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี () สุขศึกษาและพลศึกษา () สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม () ศิลปะ () กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	[] 5

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ตรงกับสภาพ

ความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียวของแต่ละข้อ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ							
1	ครูรู้สึกเชื่อมโยงความผูกพันด้านจิตใจกับโรงเรียน						[] 6
2	ครูตัดสินใจเลือกอยู่โรงเรียนแห่งนี้ตามความต้องการของตนเอง						[] 7
3	ครูจะรู้สึกเสียใจเมื่อต้องย้ายออกจากโรงเรียน						[] 8
4	ครูมีการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน						[] 9
5	ครูรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงานอยู่โรงเรียน						[] 10
6	ครูเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานแทนโรงเรียน						[] 11
7	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน						[] 12
8	ครูมีส่วนทำให้เพื่อนร่วมงานยังคงอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป						[] 13
9	ครูจะตัดสินใจลาออก เนื่องจากมีเพื่อนร่วมงานเพียงคนเดียว						[] 14
10	โรงเรียนช่วยผลักดันการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันที่ดีระหว่างครูให้แน่นแฟ้น						[] 15

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการอยู่อย่างต่อเนื่อง							
1	ครูรู้สึกเป็นกังวลในการดำรงชีพเมื่อต้องลาออกจากโรงเรียน						[] 16
2	การลาออกจากโรงเรียนเวลานี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของครู						[] 17
3	ครูมีความจำเป็นต้องทำงานอยู่โรงเรียนแห่งนี้						[] 18
4	ครูรู้สึกว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย						[] 19
5	ครูชอบและสนุกกับงานที่ทำเมื่อเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียน						[] 20
6	ครูขาดทางเลือกในสายงานจึงจำเป็นต้องทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้						[] 22
7	เหตุผลที่ครูตัดสินใจทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ เพราะมีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพมากกว่าโรงเรียนอื่น						[] 23
8	ครอบครัวมีผลต่อการทำงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้						[] 24
9	ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมกับโรงเรียนแห่งนี้						[] 25
10	ครูมีความเสียสละเพื่อการเปลี่ยนแปลงงานของโรงเรียน						[] 26
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน							
1	ครูรู้สึกผิดเมื่อต้องย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้						[] 27
2	ครูรู้สึกว่าโรงเรียนแห่งนี้มีบุญคุณต่อตนเอง						[] 28
3	โรงเรียนสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง						[] 29
4	ครูรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้						[] 30
5	ครูมีส่วนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน						[] 31

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6	ความสามารถของครูช่วยดึงดูดให้บุคคลทั่วไป ต้องการมาปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้						[] 32
7	ครูสามารถสร้างความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานให้มี ความผูกพันต่อโรงเรียน						[] 33





ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ความผูกพันต่อองค์กร	คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment)						
การแสดงออกถึงความเชื่อมโยงความผูกพันด้านอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร (emotion-based reasons) พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความต้องการที่จะอยู่ (want to) และจะรู้สึกเสียใจถ้าออกจากองค์กร (sense of sadness) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแสดงถึงการยอมรับของบุคคลในเป้าหมายขององค์กร ความมีคุณค่าและมีความเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานแทนองค์กร นอกจากนี้ เครือข่ายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลมีอิทธิพลอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงาน มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล จะกลุ่มทำให้พวกเขามีความผูกพัน และยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ถ้าบุคคลมีเพื่อน	1. ครูรู้สึกเชื่อมโยงความผูกพันด้านจิตใจกับโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2. ครูตัดสินใจเลือกอยู่โรงเรียนแห่งนี้ตามความต้องการของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3. ครูจะรู้สึกเสียใจเมื่อต้องย้ายออกจากโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4. ครูมีการยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	5. ครูรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6. ครูเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามทำงานเพื่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7. ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8. ครูมีส่วนร่วมทำให้เพื่อนร่วมงานยังคงอยู่กับโรงเรียนนี้ต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9. ครูจะตัดสินใจย้ายโรงเรียน เนื่องจากขาดเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนม	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ร่วมงานเพียงคนเดียว (the erosion model) เป็นการง่ายที่บุคคลนั้นจะตัดสินใจออกจากงาน อีกทั้งถ้าพนักงานหรือกลุ่มของพนักงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับผู้ที่ต้องการออกจากงาน (the social influence model) ทำให้พนักงานเหล่านี้ มีโอกาสมากที่จะลาออกจากงานตามองค์กรจะทำอะไรที่จะลดความเสียหายในความผูกพันที่กลายเป็นเหมือนการติดเชื้อที่แพร่กระจายเหมือนเชื้อโรค เช่น คน ๆ หนึ่งมีอิทธิพลต่อคนอื่นอีก 5 คน ให้ออกจากงานตามไปด้วย คือ การช่วยผลักดันการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันระหว่างบุคคลให้แน่นแฟ้น	10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุน/ส่งเสริมการเชื่อมโยงสายแห่งความผูกพันที่ดีระหว่างครูให้แน่นแฟ้น	0	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (continuance commitment)						
การแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นกังวลเมื่อต้องออกจากงาน (sense of anxiety) เมื่อต้องพิจารณาเกี่ยวกับต้นทุน (cost-based reasons) คือ การพิจารณาถึงต้นทุนทั้งหมดที่ได้	1. ครูรู้สึกเป็นกังวลในการดำรงชีพเมื่อต้องย้ายหรือลาออกจากโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2. การย้ายออกจากโรงเรียนเวลานี้ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ลงทุนไป เช่น เวลา ความพยายาม กำลังกาย เป็นต้น กับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่ออยู่ต่อ และค่าความเสียหายเมื่อออกจากงาน พนักงานจะตัดสินใจอยู่เพราะความจำเป็นที่จะต้องอยู่ (need to) เนื่องจากอาจไม่สามารถหางานอื่นที่ดีกว่าได้ หรือรู้สึกว่าคุณมีความเชี่ยวชาญในงานและเริ่มมีความชอบและสนุกกับงานเมื่อเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เช่น รางวัลที่เป็นตัวเงิน การได้รับผิดชอบในงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การขาดทางเลือกในการจ้างงาน (a lack of employment alternatives) ถ้าพนักงานไม่มีที่อื่นให้ไป ดังนั้นความต้องการที่พวกเขาจะอยู่จะสูงขึ้น ซึ่งทางเลือกในการจ้างงานที่ต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ (economic conditions) อัตราการว่างงาน (the unemployment rate) ทักษะและความสามารถในการตลาด (Marketability) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันต่อองค์กรด้านการ	3. ครูมีความจำเป็นต้องอยู่โรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4. ครูรู้สึกว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	5. ครูชอบและสนุกกับงานที่ทำเมื่อเห็นถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6. ครูขาดทางเลือกในสายงานจึงจำเป็นต้องทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7. เหตุผลที่ครูตัดสินใจทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ เพราะมีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพมากกว่าโรงเรียนอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	8. ครอบครัวยังมีผลต่อการทำงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	9. ครูมีความรู้สึกว่าตนเองเหมาะสมกับโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	10. ครูมีความเสียสละเพื่อการเปลี่ยนแปลงงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
<p>คงอยู่จะเน้นและความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นปัญหาในเรื่องส่วนตัวและครอบครัวมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐานของสังคม เพราะสิ่งที่ทำให้พนักงานยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้งมาจากเหตุผลเกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน การยึดมั่นในงานอย่างลึกซึ้ง (embeddedness) เป็นความเชื่อมโยงของบุคคลกับองค์กร ซึ่งพวกเขาารู้สึกว่าตัวเขาเหมาะกับองค์กรและต้องการจะเสียสละเพื่อการเปลี่ยนแปลงในงาน</p>						
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment)						
<p>การแสดงออกถึงความรู้สึกผิดเมื่อต้องออกจากงาน (sense of guilt) เมื่อต้องพิจารณาถึงปรัชญาการทำงานส่วนบุคคลหรือการที่จะตัดสินใจอยู่หรือออกจากงาน เป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด พนักงานตัดสินใจที่ควรจะทำ (ought to) เพราะเหตุผลตามข้อผูกพันที่มีกับองค์กร (obligation-based reason) ซึ่งการจะสร้างความรู้สึก</p>	1. ครูรู้สึกผิดเมื่อต้องย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนแห่งนี้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
	2. ครูรู้สึกว่าโรงเรียนแห่งนี้มีบุญคุณต่อตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3. โรงเรียนสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4. ครูรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	คำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ให้พนักงานมีข้อผูกพันกับองค์กรนี้ สามารถทำได้สองแนวทาง วิธีแรกคือ การสร้างความรู้สึกว่าพนักงานเป็นหนี้ต่อองค์กร (the organizations debt) อาจจะกระทำโดยการใช้งบประมาณในการอบรมและพัฒนาพนักงาน เพราะเป็นเหมือนข้อสัญญาที่พนักงานว่าพวกเขาจะต้องใช้คืนโดยการทำงานต่อไปให้องค์กร อีกวิธีในการสร้างข้อผูกพันที่มีกับองค์กรคือ การเป็นส่วนหนึ่งของการองค์กรการกุศล (a charitable organization) เพราะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสามารถช่วยดึงดูดพนักงานใหม่ ๆ ให้มาทำงานกับองค์กรได้ รวมทั้งสามารถช่วยให้พนักงานที่ยังคงอยู่กับองค์กรสร้างความรู้สึกลึก ๆ ด้านความผูกพันต่อองค์กรทางบรรทัดฐาน	5. ครู มี ส่วน น ส ร ้ า ง ภาพ ลั ก ษ ณ์ ที่ ดี ให้ กับ โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6. ความสามารถของครูช่วยดึงดูดให้บุคคลทั่วไปต้องการมาปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	7. ครูสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความผูกพันต่อโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว 8612.2/614

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3

ด้วย นางสาวรัตติยากร สนิธเนตร รหัสนักศึกษา 650620085 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอ ความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษา ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวรัตติยากร สนธิเนตร

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2558

สำเร็จการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2563

สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
วิชาเอกภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

พ.ศ. 2565

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท
สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2563

รับราชการตำแหน่ง ครูผู้ช่วย
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2565-ปัจจุบัน

รับราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ. 1

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี