

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นส์ ภูเก็ต จังหวัดชลบุรี

วิมลวรรณ เต็มทรัพย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

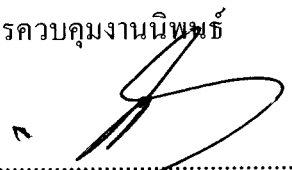
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2560

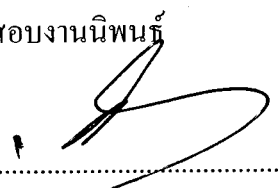
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

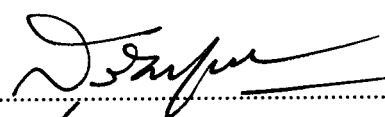
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วิมลวรรณ เต็มทรัพย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

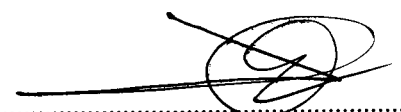
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทร์ ชำนาญ)

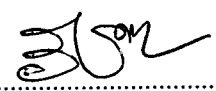
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สมุทร์ ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 9 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงจาก ดร.สมุทรา ชำนาญ ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และดร.สุรัตน์ ไชยชมภู กรรมการตรวจสอบงานนิพนธ์ที่ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์มากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ทำให้สามารถทำงานนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่มีคุณค่าต่อการวิจัย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วิราวรรณ มูลตรีภักดี ผู้มอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว พร้อมทั้งเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่ บุพการี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

วิมลวรรณ เต็มทรัพย์

58920459: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความผูกพัน/ บุคลากร/ โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี

วิมลวรรณ เต็มทรัพย์: ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี (ORGANIZATION COMMITMENT OF PERSONNELS MOOLTRIPAKDEE INTERNATIONAL SCHOOL IN CHONBURI) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จำนวน 141 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43-.82 และค่าความเชื่อมั่น .96 ซึ่งผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษาและภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920459: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.ED. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: COMMITMENT/ PERSONNEL/ MOOLTRIPAKDEE INTERNATIONAL SCHOOL

WIMONWAN TOEMSAB: THE ORGANIZATION COMMITMENT OF PERSONNEL EMPLOYED AT MOOLTRIPAKDEE INTERNATIONAL SCHOOL, CHONBURI. ADVISOR: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 102 P. 2017.

Researchers studied and compared the organizational commitment of personnel employed by Mooltripakdee International School, located in Chonburi Province. The following factors were taken into consideration of the personnel included in the study: Sex, age, duration of schooling, educational qualification and domicile.

From 141 total population of personnel employed at Mooltripakdee International School, the population group sample numbered 108. Self-administered questionnaires were distributed to personnel and 108 completed questionnaires were received, representing 100%. The study group was sampled by stratified random sampling and the size of the sample was comprised using the Krejcie and Morgan tables (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608). The instrument used to collect the data was a questionnaire. The rating scales were divided into 5 levels. The discriminative power ranged between 0.43-0.82 and the reliability 0.96. Frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t -test, and One-way ANOVA were used.

The research found that:

1. The organizational commitment of Mooltripakdee International School was excellent overall, and each side was at the highest level.

2. Comparison of organizational commitment between personnel at Mooltripakdee International School.

- 2.1 There were no statistically significant differences by sex and overall between each individual; however, there were disparities in the willingness to devote a great deal of effort to the work for the benefit of the organization. In addition, there were diversities in the desire to maintain the membership of the organization. These differences were statistically significant at the .05 level.

- 2.2 As a whole, there were no statistically significant differences in age, duration of schoolwork, education, and domicile: that is, in terms of the impact on organizational commitment at Mooltripakdee International School.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลพื้นฐานของ โรงเรียนนานาชาติมิสเตรีภักดี.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร.....	14
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	18
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	20
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะ.....	72
บรรณานุกรม.....	74
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี..... 38
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา..... 44
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน..... 45
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และ ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร..... 46
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร..... 47
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร..... 48
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ..... 50
8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน..... 51
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ..... 52
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ โดยรวมและรายด้าน..... 53
11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมศรีภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน..... 54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	55
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ มูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	
13	56
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียน นานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	
14	57
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	
15	58
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกภูมิลำเนา.....	
16	59
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ภูมิลำเนาโดยรวมและรายด้าน.....	
17	101
คำอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของ แบบสอบถาม.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตดี.....	12

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด (การดี อนันต์นารี, 2557, หน้า 39) ทั้งยังเป็นหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมมือกันให้บริการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายร่วมกันและมีการจัดการอย่างเป็นระบบ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 69) การบริหารองค์การประกอบด้วยทรัพยากรที่หลากหลาย ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด เนื่องจากทรัพยากรบุคคลในองค์การเป็นองค์ประกอบหลัก ในการขับเคลื่อนทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินต่อไป (สมุทรา ชำชาญ, 2556, หน้า 19)

นักบริหาร นักวิจัยและนักทฤษฎีองค์การต่าง ๆ มีแนวคิดเรื่องการบำรุงรักษาคมนไว้ในองค์การ โดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้เกิดความจงรักภักดี และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Angle & Perry, 1981 p. 123) เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมทำให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความรุ่งเรือง เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้บุคลากรจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์การให้มากที่สุด ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า (Steers & Porter, 1983, p. 443)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อองค์การของตนเอง ความผูกพันจึง หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ (บุษยาณี จันท์เจริญสุข, 2548, หน้า 14) ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากการบริหารงานที่ดี และพิจารณาจากความสามารถในการจัดการจัดการองค์การและองค์การจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (Steers, 1997, p. 46) การสร้าง

ความผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นหนทางหนึ่งในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กร ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กรให้อยู่กับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลที่พร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป้าหมายขององค์กร (บุษบา มาพบพันธ์, 2544, หน้า 1-2)

คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการหรือปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด การผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคคลนั้นจำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังจะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้เขาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ องค์กรใดที่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ต่อไปซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 2) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการผสมผสานตนเองกับองค์กรและมีความเชื่อในวัตถุประสงค์ขององค์กร (วิระวัฒน์ ขวตระกูล, 2541, หน้า 13) องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมีในระดับสูง ทำงานอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบและทุ่มเทเสียสละเวลาให้กับงานผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ (สิวพร เกื้อกุลเกียรติ, 2545, หน้า 1) เพื่อประโยชน์ขององค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในสมาชิกขององค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละสายงานในองค์กรที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ซึ่งต้องมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ นั้น ก็ย่อมต้องได้รับความคาดหวังจากองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและเพื่อที่จะได้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นาน ๆ (ศุภวดี กาฬสุวรรณ, ปราณี ทองคำ และ ค้วน ขาวหนู, 2545, หน้า 75) ความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งสามารถแลกเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับบุคลากร อีกทั้งบุคลากรที่มีความผูกพันต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามจุดหมาย และค่านิยมขององค์กร

ในปัจจุบัน โรงเรียนนานาชาติมิวสตรีภักดี ได้มีการขยายองค์กรให้ใหญ่ขึ้น จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจึงมีมากขึ้นอาจ เป็นผลให้ความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนลดลง เนื่องจาก

ความเข้าใจในองค์กรและการเรียนรู้เพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรลดลง อ้างอิงจาก ปีการศึกษา 2555-2556 จำนวนครู/ บุคลากรทางการศึกษา/ บุคลากรอื่น ๆ จำนวน 67 คน (การประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี, 2555-2556) ปีการศึกษา 2556-2557 จำนวนครู/ บุคลากรทางการศึกษา/ บุคลากรอื่น ๆ จำนวน 71คน (การประเมินคุณภาพภายในข้อมูลบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี, 2556-2557) ปีการศึกษา 2557-2558 จำนวนครู/ บุคลากรทางการศึกษา/ บุคลากรอื่น ๆ จำนวน 85คน (การประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี, 2557-2558) ปีการศึกษา 2558-2559 จำนวนครู/ บุคลากรทางการศึกษา/ บุคลากรอื่น ๆ จำนวน 115 คน (การประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี, 2558-2559) ปีการศึกษา 2559-2560 จำนวนครู/ บุคลากรทางการศึกษา/ บุคลากรอื่น ๆ จำนวน 141 คน (การประเมินคุณภาพภายในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี, 2559-2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร จึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ว่าบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยศึกษาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Steers and Porter (1983, p. 426) คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากร และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนในความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียน อันจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรและทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มใจและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและโรงเรียนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา ภูมิลำเนา

คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

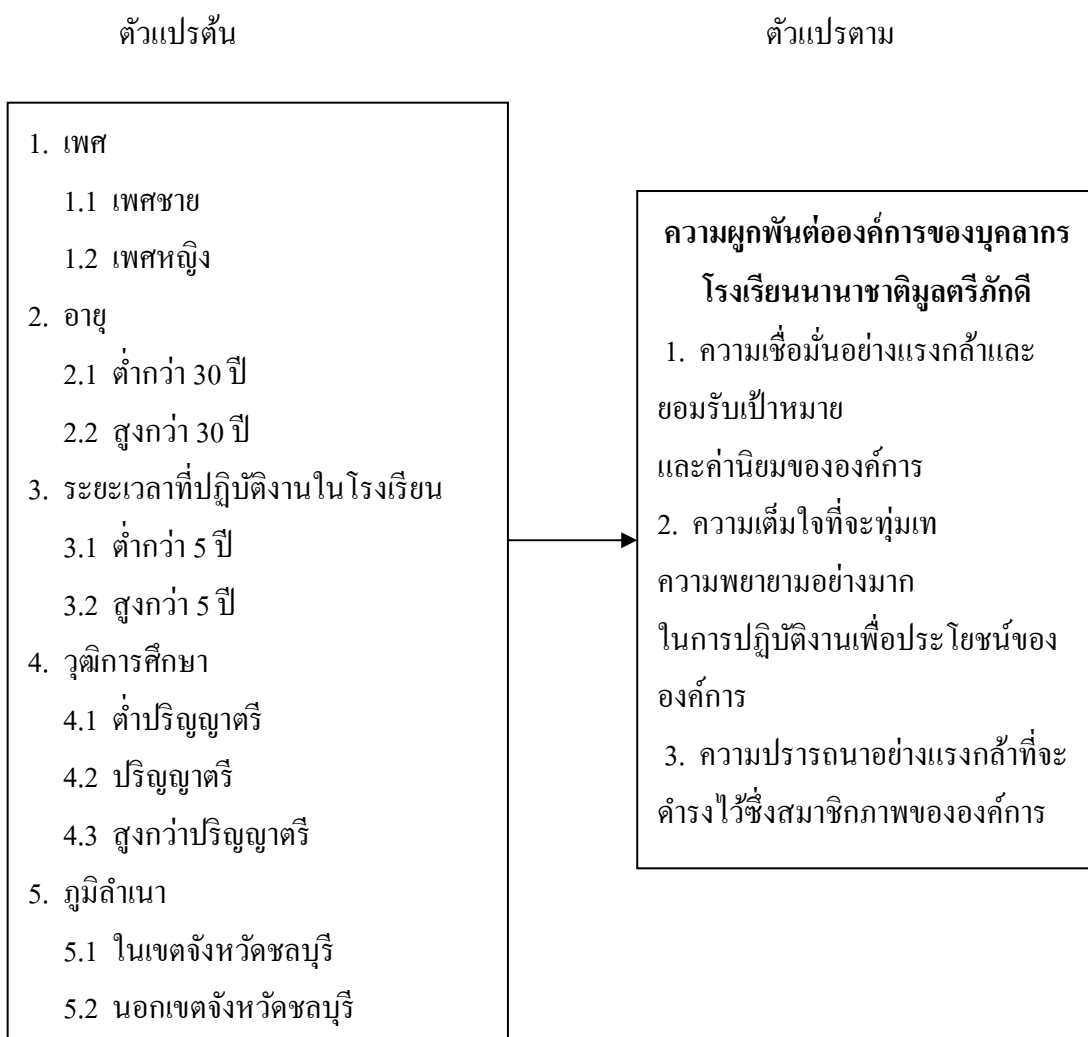
2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา ภูมิลำเนา มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่สัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิเคราะห์จากการใช้แบบสอบถามบุคลากร ตามแนวคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 441-451) ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ดังกรอบความคิดในการวิจัยโดยศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ซึ่งได้กรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันของบุคลากรในองค์การเกิดประโยชน์เป็นแนวทางสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่อไป และเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของความผูกพันต่อองค์การ สำหรับเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างความผูกพันต่อองค์การต่อไป สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนปรุงการบริหารงานส่วนบุคคลของฝ่ายบริหาร และแก้ไขสภาพการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ มูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 441-451) ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติ มูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 141 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติ มูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 ตามตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) เป็นบุคลากรคนไทยและต่างประเทศ จำนวน 108 คน ด้วยการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

3.1.2.2 สูงกว่า 30 ปี

3.1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 สูงกว่า 5 ปี

3.1.4 วุฒิการศึกษา

3.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.4.2 ปริญญาตรี

3.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.5 ภูมิภาค

3.1.5.1 ในเขตจังหวัดชลบุรี

3.1.5.2 นอกเขตจังหวัดชลบุรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 441-451) ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

3.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความรู้สึกและทัศนคติที่ปรารถนาดีต่อองค์กร มุ่งหวังให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างเหนียวแน่นของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี มีองค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่ง มีความรู้สึกสร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงในการทำงาน

สร้าง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สร้างประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม หน่วยงานที่มีศักดิ์ศรี

2. ความเต็มใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี ตั้งใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีส่วนร่วมในการทำงาน และพร้อมที่จะพัฒนาวิธีการทำงาน และพร้อมที่จะพัฒนาวิธีการทำงาน พร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถของท่านมาพัฒนาโรงเรียน

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันกับสถานที่ และเพื่อร่วมงาน รู้สึกภาคภูมิใจ พร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของหน่วยงาน รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต

มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของการเป็นบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี และทำทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่

1. เพศ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี ที่เป็นเพศชาย และหญิง

2. อายุ หมายถึง อายุจริงในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุตั้งแต่ 20-30 ปี, 30-40 ปี, 40-50 ปี, 50-60 ปี

3. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จชั้นสูงสุดของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้แก่

ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท ปริญญาเอก

3.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลารวมในการทำงานกับโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี โดยเริ่มนับตั้งแต่การเข้ารับบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน

3.4.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี

3.4.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 5-10 ปี

3.4.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10-15 ปี

3.4.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 15-20 ปี

3.5 ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เกิดหรือที่อยู่อาศัยเดิมของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.5.1 ในเขตจังหวัดชลบุรี หมายถึง เป็นคนจังหวัดชลบุรีโดยกำเนิด

3.5.2 นอกเขตจังหวัดชลบุรี หมายถึง เป็นคนต่างจังหวัดโดยกำเนิด

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี

ข้อมูลสถานศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี ตั้งอยู่ เลขที่ 77 หมู่ 3 ซอยชัยพรวิถิ 25 ถนนชัยพรวิถิ ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150 โทรศัพท์ 038-249759-61 โทรสาร 038-249762 Website www.mis.ac.th E-mail admin@mis.ac.th เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้น เตรียมอนุบาล ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. 2553 ผู้รับใบอนุญาต/ ผู้จัดการ นางสาววิราวรรณ มูลตรีภักดี วุฒิศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ดำรงตำแหน่ง ปี พ.ศ. 2553 ถึงปัจจุบัน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สพป. ชลบุรี เขต 3 เขตตรวจ สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 5

1.1 สภาพสังคมของชุมชน สภาพชุมชนรอบบริเวณ โรงเรียนมีลักษณะ เป็นชุมชนเมืองกึ่งชนบท วิถีชีวิตชุมชนสิ่งแวดล้อมโดยรอบยังมีความงดงามตามธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผู้คนในชุมชนมีความเคร่งครัดใน

ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ค้ำจุน เห็นคุณค่าของศิลปะ ประกอบอาชีพที่สุจริต บริเวณใกล้เคียง โดยรอบโรงเรียน ได้แก่ อ่างมาบประชัน วัดหนองปรือ โรงเรียนชุมชนหนองปรือ โรงเรียนเทศบาล เมืองหนองปรือ ตลาดหนองปรือ อุทยานหินล้านปีและฟาร์มจระเข้

เทศบาลเมืองหนองปรือเดิมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ได้รับการยกฐานะตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นเป็นเทศบาลเมืองหนองปรือ ตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2549 เทศบาลเมืองหนองปรือ มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบเอียงจากทิศตะวันออกลงไปทางทิศตะวันตก มีเนินเขาที่ไม่สูงมากนักอยู่บางส่วนของพื้นที่ มีพื้นที่ 45.54 ตารางกิโลเมตร หรือ 28,462.50 ไร่ จำนวนประชากรในเขต เทศบาล จำนวน 31,731 คน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด 7 แห่ง สำนักสงฆ์ 1 แห่ง มีจำนวน 3 หมู่บ้าน ประชากรประมาณ 6,000 คนเศษ นับถือศาสนาอิสลาม มีมัสยิด 6 แห่ง และประชากรนับถือศาสนาคริสต์ประมาณ 100 คนเศษ

มีอาณาเขตติดต่อดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ต.หนองปลาไหล อ.บางละมุง จังหวัดชลบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.โป่ง อ.บางละมุง จังหวัดชลบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับ เมืองพัทยา

ทิศใต้ ติดกับ เทศบาลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี

งานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ ประเพณีวันกองข้าว ประเพณีวิ่ง

ควาย ฯลฯ

1.2 สภาพเศรษฐกิจของชุมชน ฐานะเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับดี คนในชุมชนส่วนมากประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ค้าขาย รับราชการ นักการเมือง รายได้โดยรวมเฉลี่ยมากกว่า 150,000 บาท/ปี

1.3 ข้อมูลของผู้ปกครอง ผู้ปกครองส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท อาชีพหลัก คือ ธุรกิจส่วนตัว แพทย์ วิศวกร นักการเมือง ข้าราชการ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คริสต์ อิสลาม รายได้โดยรวมเฉลี่ยมากกว่า 500,000 บาท/ปี

2. ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยคุณวิราวรรณ มูลตรีภักดี ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่น และความมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา จากรากฐานเล็ก ๆ ของมอนเทสซอรี ซิลเดิร์น เซ็นเตอร์ (เดิม) ที่เปิดรับเด็กอายุ 2-6 ขวบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมานับเป็นเวลากว่า 20 ปี ค่อย ๆ เจริญเติบโตขึ้นอย่างมั่นคง และเสริมสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งทางการศึกษา สร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นแก่สังคม และชุมชนจนเป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองเป็นจำนวนมาก ในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน

ปัจจุบันย้ายมาที่สถานที่แห่งใหม่และเปิดดำเนินการภายใต้ชื่อ โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งเป็นโรงเรียนนานาชาติที่ใช้รูปแบบการเรียนการสอนของประเทศอังกฤษในระดับประถมศึกษา และบูรณาการรูปแบบการเรียนการสอนระบบมอนเตสซอร์รี่และหลักสูตรปฐมวัยขั้นพื้นฐานของประเทศอังกฤษในระดับอนุบาล นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของสังคมไทยและสิ่งแวดล้อมเมืองพัทยา ชลบุรี โดยมุ่งเน้นถึงคุณภาพในการจัดการศึกษาที่สามารถสร้างกระบวนการทัศนียภาพที่มุ่งหวังเพื่อพัฒนาเด็กอย่างสมดุลให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ปัจจุบัน เปิดสอน 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีเนื้อที่ 9 ไร่ 26 ตารางวา เป็นโรงเรียนที่ใช้รูปแบบการเรียนการสอนของประเทศอังกฤษในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยในระดับอนุบาลได้บูรณาการรูปแบบการเรียนการสอนระบบมอนเตสซอร์รี่และหลักสูตรปฐมวัยขั้นพื้นฐานของประเทศอังกฤษ นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทของสังคมไทยและสิ่งแวดล้อมเมืองพัทยา ชลบุรี โดยมุ่งเน้นถึงคุณภาพในการจัดการศึกษาที่สามารถสร้างกระบวนการทัศนียภาพที่มุ่งหวังเพื่อพัฒนาเด็กอย่างสมดุลให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร-ครูและบุคลากร

รายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหาร ครู และบุคลากร มี ดังนี้

3.1 ผู้รับใบอนุญาต/ ผู้จัดการ นางสาววิราวรรณ มูลตรีภักดี วุฒิกการศึกษาปริญญาเอก สาขา การศึกษาและการพัฒนาสังคม ดำรงตำแหน่งปี พ.ศ. 2553 ถึงปัจจุบัน

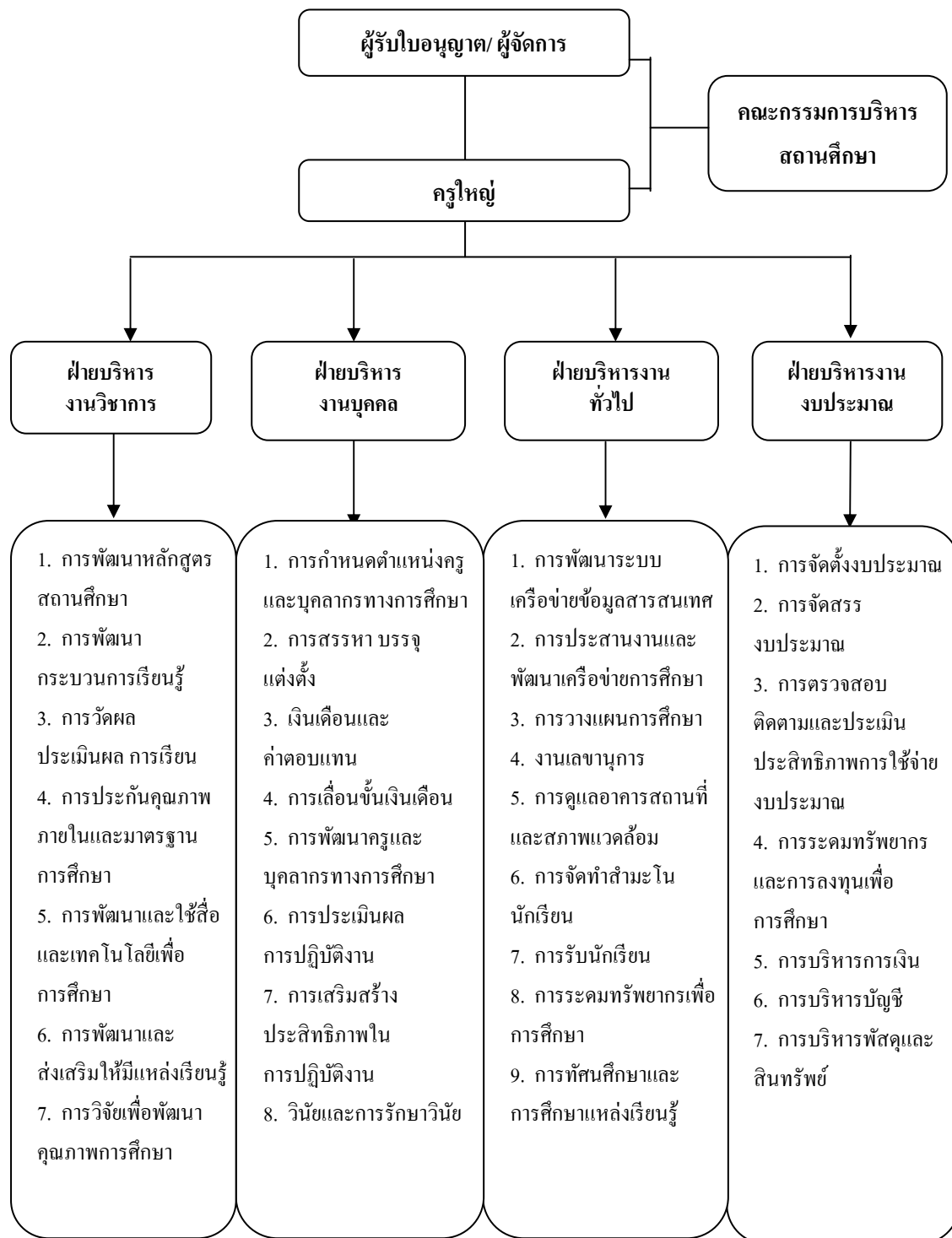
3.2 ครูใหญ่ (ที่ได้รับแต่งตั้ง) คน ชื่อ นางสาวันทยา สุภกรธนสาร

3.3 จำนวนบุคลากร 141 คน

3.3.1 วุฒิต่างการศึกษาของครู ต่ำกว่าปริญญาตรี 26 คน ปริญญาตรี 68 คน สูงกว่าปริญญาตรี 14 คน

3.3.2 อายุเฉลี่ยของครู 42 ปี ประสบการณ์การสอนเฉลี่ย 4 ปี

ปัจจุบัน โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก เปิดทำการสอน 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ในรอบปี การศึกษาที่ผ่านมา มีนักเรียนเฉลี่ย ปีการศึกษาละ 312 คน และคาดการณ์ใน 5 ปีการศึกษาข้างหน้าจะมีนักเรียนเฉลี่ย ปีการศึกษาละ 800 คน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักกดี

ทิศทางการบริหารการศึกษาศาสนาทั่วไป

วิสัยทัศน์

สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่งดงาม ปลอดภัย บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ภายใต้การดูแลที่อบอุ่น เอาใจใส่ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างเด็กเก่ง จิตใจดี มีความสุข ร่าเริง แจ่มใส ใฝ่เรียนรู้ ได้มาตรฐานสากล

อัตลักษณ์

“จิตใจดี มีความสุข ร่าเริงแจ่มใส ใฝ่เรียนรู้”

เอกลักษณ์

อบอุ่น เอาใจใส่ รักธรรมชาติ ฉลาดคิด

พันธกิจ

พันธกิจเป็นกรอบในการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียนและภาระกิจการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ โรงเรียนได้กำหนดพันธกิจเป็น 8 พันธกิจ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 4 มิติ คือ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา
2. จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ เป็นเด็กดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม รักธรรมชาติ เป็นแบบอย่างของผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
3. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามความสามารถของผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
5. ระดับอนุบาลจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการหลักสูตรมอนเตสซอรีกับหลักสูตรปฐมวัยของประเทศอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา บูรณาการหลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศอังกฤษและระบบแฮมิลตัน ให้เหมาะสมกับบริบทและความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของโรงเรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สร้างเสริมสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้อบรมผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายมากที่สุด
6. พัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง และให้บริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เกิดการพัฒนาระบบแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและสังคมพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตอบสนองความต้องการอย่างรวดเร็วและฉับไว

เป้าหมาย

โรงเรียนนานาชาติมุสลิมตรีภักดีส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามพันธกิจจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ผู้เรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 4 มิติ คือ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ เป็นเด็กดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม รักรักรวมชาติ เป็นแบบอย่างของผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
3. ผู้เรียนมีศักยภาพสูงสุดในการเรียนรู้ตามความสามารถ ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ครูมีจิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีความรู้ มีความสามารถ และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องให้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
5. โรงเรียนจัดการเรียนรู้ในระดับอนุบาลโดยบูรณาการหลักสูตรมอนเตสซอรีกับหลักสูตรปฐมวัยของประเทศอังกฤษ ในระดับประถมศึกษา บูรณาการหลักสูตรการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศอังกฤษและระบบแอมิลตัน ให้เหมาะสมกับบริบทและความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของโรงเรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
6. สร้างเสริมสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ปลอดภัย เอื้อต่อการการเรียนรู้ ให้บรรลุเป้าหมายมากที่สุดพัฒนาโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง และให้บริการวิชาการแก่สังคม ชุมชน เพื่อนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือของผู้ปกครองและชุมชน สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ปกครองและสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้สนใจศึกษาเรื่องนี้อยู่หลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

Steers and Porter (1983, pp. 151-176 อ้างถึงใน เสาวนีย์ วงศ์อ้อย, 2556, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความเชื่อทัศนคติด้านบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติในองค์กรตลอดไป มีความจงรักภักดี และภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

Sheldon (1971, p. 143 อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2554, หน้า 19) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระยะห่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Herbert (1976, pp. 416-417 อ้างถึงใน จิตติชัย ชัยลา, 2556, หน้า 20) ความผูกพันเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดคกิจกรรม และพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมาย

Robbins (1994, p. 178 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ โอทาร์มย์, 2558, หน้า 19) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พนิดา สืบสมาน (2553, หน้า 19) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร คือ มีความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำประโยชน์ และทำงานตามมาตรฐานขององค์กร มีความรู้สึกรักษา เชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์อันลึกซึ้งที่จะเข้าร่วมกิจกรรม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้

Buchanan (1974, p. 533) ได้นิยามคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไว้เป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร และความภักดีต่อองค์กร

Northeraft and Nerale (1990, pp. 464-465) ให้ความหมายว่าความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์ใดขององค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบ คือ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Marsh and Mannari (1977, p. 57) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กร

ตลอดไปและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

Cook and Wall (1989 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูชวง, 2556, หน้า 20) ได้อธิบายความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กรไว้ว่า เป็นทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ ดังนี้ คือ การแสดงตนต่อองค์กร การมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร และความภักดีต่อองค์กร

นาริรัตน์ เกษสุวรรณ (2545, หน้า 18) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นทางการ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้วยความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541, หน้า 31) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดี ความภูมิใจ และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทการปฏิบัติงาน ยอมรับวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร

Shore and Bleicken (1991 อ้างถึงใน อารี นงค์พรหมมา, 2555, หน้า 19) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่มีความพึงพอใจเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะสั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัววัดในระยะยาว และคงทนกว่า

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2553, หน้า 26) กล่าวว่าความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งที่มีต่อองค์กร เน้นความผูกพันที่แท้จริง เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการ หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอธยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญ เขาก็จะพยายามทำงานสำเร็จ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพัน ความจงรักภักดี ความภูมิใจ ความรู้ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและคุณค่า มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงาน มีความเต็มใจที่จะเสียสละเวลาใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำประโยชน์การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่การยอมรับมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์การ
2. มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์การ สามารถทำประโยชน์กับองค์การ

Steers and Poster (1977 อ้างถึงใน พนิตา สืบสมาน, 2553, หน้า 21) กล่าวว่าองค์การจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว ก็ขอมุ่งใจให้บางสิ่งบางอย่างกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความศรัทธาเพื่อทำงานให้กับองค์การ เต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การที่ปฏิบัติอยู่ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจำทำงานสม่ำเสมอ และผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์การ

Porter, Lyman, Richard and James (1974, pp. 603-609) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบขององค์การ
2. ความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ

Mowday, Steers and Porter (1982, p. 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจและมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 211) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ คือ องค์การไม่สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะมีการสร้างขวัญ กำลังใจ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย บุคลากรจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ องค์การมีการเอาใจใส่ดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย เนื่องจากไม่ต้องใช้จ่ายเงินเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลใหม่ องค์การสามารถสร้างความก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วและมั่นคง

ศกาวดี กาฬสุวรรณ, ปราณี ทองคำ และก้วน ขาวหมู (2545, หน้า 77) สรุปความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทำให้ทุกคนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีส่วนร่วมใน กิจกรรม มีความตั้งใจที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อุตศกาศและสติปัญญาแก่องค์กร อย่างเต็มที่ ทำให้บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดไป

Buchanan (1974, pp. 533-546 อ้างถึงใน อารี นงศ์พรหมมา 2555, หน้า 23) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกระดับ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่าง จินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานเกิดความรู้สึกว่าเป็น เจ้าขององค์กร มีส่วนร่วมในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็น ส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ที่จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมี ประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง สามารถสะท้อน ถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลจะสนองตอบต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีเสถียรภาพ มีความเชื่อมั่น และ ยอมรับในเป้าหมาย เห็นคุณค่าและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี อยู่เพื่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร องค์กรมีการสร้างขวัญ กำลังใจ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัย บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีความตั้งใจทำงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความสำคัญของความผูกพันองค์กร จึงเป็นทัศนคติ ที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกระดับ เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมาย ขององค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อ **Steers and Porter (1977; 1983, p. 426** อ้างถึงใน จิตติชัย ชัยลา, 2556, หน้า 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป องค์กรจะประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องมาจากเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อ องค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะด้วย องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร Luthans (1992, p. 124)

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะใช้พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กร และเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่จะปฏิบัติงานอยู่ (Kanter, 1968, p. 499)

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่ง ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร Luthans (1992, p. 124) Hrebiniannk and Alutto (1972, p. 556) อธิบายว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน ความต้องการมีฐานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

Steers and Porter (1983, pp. 151-176 อ้างถึงใน เสาวนีย์ วงศ์อ้อย, 2556, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีความเชื่อทัศนคติด้านบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติในองค์กรตลอดไป มีความจงรักภักดี และภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน รันตญา กอกเสียงแสน, 2556, หน้า 20) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติที่จะเข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีความรักใคร่ที่ผูกติดและยึดมั่นกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร ความผูกพันมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร เป็นความภาคภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ในเต็มที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

3. ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Northcraft and Neale (1990, pp. 464-465 อ้างถึงใน จินตนา จีระชีวิน, 2557, หน้า 11) ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง ระหว่างบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่รวมถึงบทบาทหน้าที่และวิธีปฏิบัติของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความศรัทธา และการยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความปรารถนาที่ดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

O' Reilly and Caldwell (1981, pp. 597-616 อ้างถึงใน สุวิมล สุขสบาย, 2557, หน้า 8) ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเชื่อถือทางจิตวิทยาของคนทีผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่รับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันขององค์การ เป็นความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์การภาคภูมิใจในองค์การและการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นการทุ่มเทจิตใจหรือใส่ในเต็มที่จะทำงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การและส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การความภักดีต่อองค์การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ศรัทธาและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การปรารถนาที่ดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้างยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ การที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์การได้นั้น จะต้องมียปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

Steers and Porter (1983, p. 429) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา

โอกาสประสบความสำเร็จ ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

Sheldon (1971, pp. 143-149 อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2552, หน้า 26) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดย พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การยาวนาน มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย

Mathien and Farr (1991, pp. 127-133 อ้างถึงใน จาตุรงค์ วัฒนศิริ, 2552, หน้า 28) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ, การศึกษา, อายุงาน และตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และความท้าทายในงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยองค์การ ได้แก่ อายุ และขนาดขององค์การ

Mowday et al. (1982, p. 17) ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติที่แสดงออกมา 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ
3. ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Mcshane and Ginow (2000, p. 210 อ้างถึงใน เสาวนีย์ วงศ์อ้อย, 2556, หน้า 22) ได้กล่าวว่า สิ่งที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การ คือ

1. ความยุติธรรมและความพึงพอใจ (Fairness and satisfaction) องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี (Loyalty) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก และรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน องค์การต้องสร้างความผูกพัน โดยการแบ่งผลกำไร และกระจายหุ้นของ องค์การให้กับพนักงานด้วย

2. ความมั่นคงในงาน (Job security) องค์การควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์การ

3. ความเข้าใจต่อองค์การ (Organization comprehension) ความรู้สึกด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความเข้าใจต่อองค์การ พนักงานควรได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee involvement) พนักงานมีความรู้สึกที่พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับอนาคตของ

องค์กร การมีส่วนร่วมนี้ทำให้พนักงานได้เห็นว่าองค์กรเป็นผลสะท้อนมาจากการตัดสินใจของพวกเขา

5. ความไว้วางใจในตัวพนักงาน (Trusting employee) ความไว้วางใจเกิดขึ้นเมื่อเรามีความคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับเจตนา และการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งที่มีต่อเราในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง ความไว้วางใจ หมายถึง การศรัทธาในบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นหัวใจของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน

Pincus (1985, pp. 2035-A อ้างถึงใน พนิตา สืบสมาน, 2553, หน้า 18) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติในการปรับตัว ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันต่อองค์กรและสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ละตัวแปรยังมีความแตกต่างกันเจตคติในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด การมีส่วนร่วมในงาน ความเข้าใจแบบแผนทำงาน และการกระจายอำนาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร คือ ความยุติธรรมและความพึงพอใจ (Fairness and satisfaction) องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี (Loyalty) ความมั่นคงในงาน (Job security) องค์กรควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความเข้าใจต่อองค์กร (Organization comprehension) ความรู้สึกด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee involvement) พนักงานมีความรู้สึกที่พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อพวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับอนาคตขององค์กรความไว้วางใจ หมายถึง การศรัทธาในบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคล ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในตัวพนักงาน คุณลักษณะของทัศนคติที่แสดงออกมา คือ ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในหัวข้อความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ใช้กรอบความคิดในการวิจัยของ Steers and Porter (1983, pp. 441-451) โดยใช้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา และกำหนดตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบ 3 ด้านของ Steers and Porter (1983, p. 426)

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Luthans (1992, p. 124) ให้ความหมายว่า หมายถึงความยึดมั่น ตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร Buchanan (1974, p. 533) ให้นิยามว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความรู้สึกศรัทธา เชื่อมั่น และยอมรับต่อเป้าหมาย Sheldon (1971, p. 143) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์กร และจุดมุ่งหมายขององค์กรควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน Kast and Rosenzweig (1985, p. 495 อ้างถึงใน รัฐธการ ชูยชวง, 2556, หน้า 26) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีบรรทัดฐาน และค่านิยมเป็นของ Herbert (1976, pp. 416-419 อ้างถึงใน จิตติชัย ยศลา, 2556, หน้า 24-25) ให้แนวคิดว่าเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดคกกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทาง และการเข้ามีส่วนร่วมการที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ ยอมรับเป้าหมายที่แท้จริงจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้ว่าจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม Steers (1977, p. 47 อ้างถึงใน นภารินทร์ ปาระบบ, 2550, หน้า 29) กล่าวว่าความเชื่อและค่านิยมดังกล่าว เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนอย่างเป็นทางการ ความรู้สึกนี้จะมุ่งเน้นไปที่ความเต็มใจของผู้ปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่น ซึ่งจะมีส่วนให้บรรลุเป้าหมายด้วย Hall, Scheider and Nygrene (1970, p. 176 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การนำองค์กรไปสู่เป้าหมายจะมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร สอดคล้องกับ Hall (1970, p. 176 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 26) กล่าวว่า เป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กร ที่ทำให้บุคคลพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร Oley (1971, p. 181 อ้างถึงใน รัฐธการ ชูยชวง, 2556, หน้า 26) มีความเห็นทางจิตวิทยาว่า ความผูกพันในแง่มุมของการเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นภาวะการณ์ยินยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้มาบางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง อีกทั้งยังเป็นการซึมซับค่านิยมขององค์กร คือ รับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตน Sheldon (1971, p. 143 อ้างถึงใน นภารินทร์ ปาระบบ, 2550, หน้า 30) เชื่อว่าจะมีอิทธิพลต่อความโน้มเอียงที่มีต่อองค์กร เชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์กร Steers and Porter (1983, p. 440 อ้างถึงใน จิตติชัย ยศลา, 2556, หน้า 25) กล่าวว่าความเชื่อมั่นและยอมรับ

ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นความรู้สึกอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และทำนองเดียวกันกับบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมที่จะแสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมเป้าหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงาน เลื่อมใส ศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายให้จงได้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

Kanter (1968, p. 499 อ้างถึงใน จิตติชัย ชัยลา, 2556, หน้า 25) ให้ความหมายว่า หมายถึงความเต็มใจของบุคคล ที่ยินดีจะใช้พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธา เพื่อทำงานให้กับองค์กรและเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรที่จะปฏิบัติงานอยู่ Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน จิตติชัย ชัยลา, 2556, หน้า 26) ให้แนวคิดว่า ความพยายามนั้นเป็นสภาวะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร (ภรณี มหานนท์, 2532, หน้า 97 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูชวง, 2556, หน้า 27) ได้ให้ทัศนะคติของความเต็มใจที่จะทุ่มเท ว่าเป็นสภาพความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรในหลายกรณี และความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับนอกเหนือคนอื่น แสดงให้เห็นพฤติกรรมการทำงาน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพยายาม ปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กร เช่น การทำงานตามเวลา การพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มเวลา การไม่ยอมมาทำงานสายกว่าปกติตามเงื่อนไขขององค์กร รวมตลอดไปถึง การแสดงพฤติกรรมทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร รวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ด้วยการไม่ยอมลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Baron (1986, p. 165 อ้างถึงใน มณีกาญจน์ เวียงรัตน์, 2556, หน้า 30) ที่ได้วิจัยว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกายและสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่ อุไร ทะนนท์, 2536, หน้า 9 อ้างถึงใน จิตติชัย ชัยลา, 2556, หน้า 26) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรดังกล่าวจะมีผลทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ความคงอยู่ของบุคคลก็จะสูงตามด้วย ซึ่งการปฏิบัติงานบุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กร Mayer and Allen (1991 อ้างถึงใน กิตติยา อินทรอุดม, 2556, หน้า 18) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม

ความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น คิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา อลงกรณ์ บุญญะสัย (2549, หน้า 11 อ้างถึงใน มณีกาญจน์ เวียงรัตน์, 2556, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อปฏิบัติงานที่จะรับมอบหมายจากองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Sheldon (1971, p. 420 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 27) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตรงตามเป้าหมายและคาดหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไปเพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จและ อนันท์ คงจันทร์ (2532, หน้า 34-41) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า ความเต็มใจนั้นมีแนวโน้มที่จะชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และยังผลทำให้สภาพการคงอยู่ในองค์กร ได้อย่างยาวนาน เพื่อให้บรรลุตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ Hrebiniak and Alutto (1972, p. 556 อ้างถึงใน จิตติชัย ยศลา, 2556, หน้า 24) ให้ความเห็นว่า ความพยายามนั้นเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในเรื่องของการลงทุนกำลังกายและกำลังปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง Moltaz (1989, p. 145 อ้างถึงใน นภารินทร์ ปาระบบ, 2550, หน้า 31) กล่าวว่า ความพยายามนั้นเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่องค์กรให้ค่าตอบแทน แล้วบุคคลได้ตอบแทนโดยปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างทุ่มเท

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย สละเวลาส่วนตัว เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีส่วนร่วมในการทำงาน และพร้อมที่จะพัฒนาวิธีการทำงานในทำนองเดียวกันบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเท อุทิศตนด้วยความสมัครใจและพึงพอใจเพื่อปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน ให้โรงเรียนนั้นบรรลุเป้าหมาย

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Luthans (1992, p. 124 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูยชวง, 2556, หน้า 28) ให้ความหมายว่า หมายถึงความต้องการและยึดมั่นอย่างยิ่ง ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร Hrebiniak and Alutto (1972, p. 556 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 28) ได้อธิบายว่าเป็นความรู้สึกของ

ผู้ปฏิบัติที่ต้องการอยู่ในองค์กร เพื่อจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะไม่ต้องการออกจากองค์กร ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน ความต้องการมีฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน จิตติชัย ชักลา, 2556, หน้า 27) ให้ความเห็นว่า ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นเพราะบุคคลมีความรู้สึกผูกพัน และมีความเลื่อมใส ศรัทธา จงรักภักดีต่อองค์กร ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Christopher (1993, p. 173 อ้างถึงใน อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 28) ว่าเป็นความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่แสดงถึงความจงรักภักดี เลื่อมใส ศรัทธา โดยอาศัยทัศนคติขององค์กรทำให้เกิดความผูกพัน ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพเอาไว้โดยที่ Katz and Kahn (1966, p. 362 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 29) พบว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร มีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ เนื่องจากองค์กรเห็นความสำคัญของตนเอง เขาจะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่ และเนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในการได้รับการยกย่อง และการสรรเสริญตน และ นิภาพร ใจจิตร (2537, หน้า 53 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูชวง, 2556, หน้า 29) ได้กล่าวเสริมว่า ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรเป็น เจตคติของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา รัก และหวงแหนองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ Sheldon (1971, p. 143 อ้างถึงใน จิตติชัย ชักลา, 2556, หน้า 28) อธิบายว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้บุคคลมีเป้าหมายและคาดหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จ (Oleley 1971, p. 181 อ้างถึงใน นภารินทร์ ปาระบบ, 2550, หน้า 33) อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลนั้นยอมปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Porter, 1994 อ้างถึงใน จิตติชัย ชักลา, 2556, หน้า 28) กล่าวว่าการที่บุคคลจะพยายามรักษาสภาพของการเป็นสมาชิกนั้น จะแสดงพฤติกรรมอย่างคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แนวคิดนี้ตรงกับ Mottaz (1987, p. 471 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูชวง, 2556, หน้า 30) กล่าวว่า การปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไปนาน ๆ เป็นความพึงพอใจที่ต่อเนื่องกันมา จะได้รับผลประโยชน์ อัน ได้แก่ ได้รับรางวัลมากขึ้น ซึ่ง Christopher (1993, p. 212 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 29) ได้ พบว่า ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร สามารถพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน Steers and Porter (1983 p. 430 อ้างถึงใน นภารินทร์ ปาระบบ, 2550, หน้า 33) อธิบายว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของ

องค์การเป็นความต้องการอย่างตั้งใจ ที่ยึดมั่นความเป็นสมาชิกองค์การอย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ เป็นการที่บุคคลมีความผูกพันกับสถานที่และเพื่อนร่วมงาน รู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ พร้อมทั้งปกป้องชื่อเสียงของหน่วยงาน รู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของการเป็นบุคลากรขององค์การ เป็นการรับรู้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การที่แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ในด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์การ และยังมีความเลื่อมใสศรัทธา ต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนดการมีส่วนร่วมในการทำภารกิจขององค์การ ในทำนองเดียวกันบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักกดี จังหวัดชลบุรี ที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงถึงความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ กล่าว คือ ต้องมีความต้องการอย่างมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ จะต้องมี ความมุ่งมั่นต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ อย่างศรัทธา จงรักภักดี และหวงแหนใน โรงเรียน เพื่อที่จะปฏิบัติงานใน โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายให้จงได้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักกดี ซึ่งมีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ อัน ได้แก่ เพศ, อายุ, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน, การศึกษา และภูมิฐานะ ตามรายละเอียด ดังนี้

เพศ

เป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกต่อองค์การโดยมีนักวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศได้แสดงความคิดเห็น และเสนอผลการวิจัยเพื่อสนับสนุนแนวคิดนี้ได้แก่ Angle and Perry (1981, pp. 1-4 อ้างถึงใน พนิดา สืบสมาน, 2553, หน้า 23) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย (Mowday et al., 1982, pp. 28-43 อ้างถึงใน เสาวนีย์ วงศ์อ้อย, 2553, หน้า 21) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่าเพศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และจะ พบว่า เพศหญิงจะมีการเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องฝ่าอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าเพศชาย (Daniel, 1986, p. 61-A อ้างถึงใน มณีกาญจน์ เวียงรัตน์, 2556,

หน้า 32 ได้ศึกษาความสำคัญตัวแปรเพศจากการศึกษา ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ เพศชายจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

ดังนั้น เพศมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า เพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า มีความอดทนสูงกว่า เพศหญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเพศชาย มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานเพศชายจะมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง

อายุ

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบุคลากรที่อายุแตกต่างกัน มักมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน มัก มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศได้แสดงความคิดเห็น และเสนอผลการวิจัยเพื่อสนับสนุนแนวคิดนี้ (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562 อ้างถึงใน จารุเนตร ทองจันดี, 2556, หน้า 22) พบว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ ทางเลือกในระดับที่ต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่สนใจสำหรับองค์การอื่น (Lewinson, 1986 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 31) ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยอายุสูงอายุ มนุษย์มีช่วงเปลี่ยนวัยที่สำคัญอยู่ 3 ช่วง คือ ช่วงเปลี่ยนวัย วัยผู้ใหญ่ตอนต้น, วันกลางคน, วัยเข้าสู่วัยสูงอายุ ระหว่างวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยกลางคน ก็มีช่วงเปลี่ยนวันอีก 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงเปลี่ยนวัยเมื่ออายุ 30 ปี และช่วง ที่ชีวิตลงตัว (Becker, 1960, pp. 32-40 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูยชวง, 2556, หน้า 32) อธิบายในทฤษฎีการลงทุนว่าอายุแสดงให้เห็นถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมาเป็นเวลานาน ทำให้มีการสั่งสมการลงทุนไปกับระบบการว่าจ้างงานขององค์การจำนวนมาก (Steers & Porter, 1983, pp. 441-442 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูยชวง, 2556, หน้า 32) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างหนึ่ง คือ อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ดังนั้น อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ ทางเลือกในระดับที่ต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่สนใจสำหรับองค์การอื่นมนุษย์มีช่วงเปลี่ยนวัยที่สำคัญอยู่ 3 ช่วง คือ ช่วงเปลี่ยนวัย วัยผู้ใหญ่ตอนต้น, วันกลางคน, วัยเข้าสู่วัยสูงอายุแสดงให้เห็นถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การมาเป็นเวลานาน ทำให้มีการสั่งสมการลงทุนไปกับระบบการว่าจ้างงานขององค์การจำนวนมากอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

เป็นตัวแปรหนึ่งนี้อาจมีความสัมพันธ์ต่อความรู้สึกต่อองค์การ โดยมีนักวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศได้แสดงความคิดเห็น และเสนอผลการวิจัยเพื่อสนับสนุนแนวคิดนี้ ได้แก่

Sheldon (1971, pp. 143-149) การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานก็ พบว่า มีความผูกพันต่อ
 องค์กรสูงมาก การทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยังมีระยะเวลาปฏิบัติงาน
 ในองค์กรมากขึ้นก็จะเป็นการสะสมสิ่งจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่มีระยะเวลา
 ในการทำงานในองค์กรยาวนาน จะมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย
 (Buchanan, 1974, pp. 533-545) การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ
 คนที่มีอายุงานในองค์กร 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด (Hall, 1970, pp. 176-190)
 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มี
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี (Hansen, 1985 อ้างถึงใน อารี นงค์พรหมมา, 2555, หน้า 35)
 ผลการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 63 คน
 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งวัดจากแบบ OCQ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของประสบการณ์
 การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน สอดคล้องกับ (Herbiniak & Aluto, 1972, pp. 555-573) ศึกษา
 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตลอดจนพยาบาลใน
 โรงพยาบาลในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า จำนวนปีที่ทำงานในองค์กรหรืออายุงานมีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน
 ก็ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก การทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง
 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรยาวนาน จะมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มี
 ระยะเวลาการทำงานน้อย จำนวนปีที่ทำงานในองค์กรหรืออายุงานจึงมีความสัมพันธ์กับ
 ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นตัวแปรต้น
 ในการศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักกิติ

วุฒิการศึกษา

นงเยาว์ แก้วมรกต (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อ
 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า
 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

พิชญากุล ศิริปัญญา (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันขององค์กรของพนักงาน
 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับ
 ความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดา สัจโรจน์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษา
 บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ในทรนสนะของพนักงานบริษัทซีโน-ไทย
 เอ็นจิเนียริงคอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร
 ในภาพรวมแตกต่างกัน

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 563 อ้างถึงใน จารุเนตร ทองจันดี, 2556) พบว่า วุฒิกศึกษามีความสัมพันธ์แบบผูกพันต่อองค์การ คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

สรุปได้ว่าวุฒิกศึกษานักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้วุฒิกศึกษาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี

ภูมิภานา

ภูมิภานาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่างกัน เห็นได้ชัดว่าภูมิภานาต่างกันจะมีวัฒนธรรมต่างกัน เช่นการรับประทานอาหาร การแต่งกาย การใช้ภาษา การนับถือศาสนา และวัฒนธรรมการทำงานหรือการประกอบอาชีพ ก็สามารถทำให้คนผูกพันกันได้ (พัฒนา ชมเชย, 2543 อ้างถึงใน จิตติชัย ยศลา, 2556, หน้า 30) ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 2 ที่มีภูมิภานาต่างกันมีศัภษาภาพการจัดการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านที่แตกต่างกันด้านหนึ่งคือ ด้านการจัดการศาสนา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีภูมิภานาอยู่จังหวัดในเขตการศึกษา 2 มีศัภษาภาพด้านการจัดการศาสนามากกว่าข้าราชการที่มีภูมิภานาอยู่จังหวัดนอกเขตการศึกษา 2 ดังนั้น คนที่มีภูมิภานาต่างกันน่าจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สรุปได้ว่า ภูมิภานาต่างกันจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดภูมิภานาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประภาศรี พงษ์สุชล (2557) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสรุปได้ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความภักดีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำแนกตามวุฒิกศึกษาโดยรวม

และรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนบางป่อวิทยาตามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 มีกลุ่มตัวอย่าง 15 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสามเส้า ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการติดตามนิเทศงานด้วยตนเอง โรงเรียนมอบหมายงานตามความสนใจสมัครใจ และเน้นการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูมีการติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 2) ด้านศรัทธาและความเชื่อมั่นในเป้าประสงค์และคุณค่าขององค์กร ผู้บริหารและครูมีความภูมิใจในการเป็นครูในโรงเรียนพระราชูปถัมภ์ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประสานให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มีความเข้าใจ มีเป้าหมายตรงกัน องค์กรมีบรรยากาศที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ครูมีความรู้สึกมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญให้การยอมรับว่า ครูมีความรู้ ความสามารถ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ มีข้อกำหนดในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ในการมอบหมายงานมีคำสั่งแต่งตั้งครูเป็นคณะทำงานและมีการระบุภาระหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน 3) ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ครูและผู้บริหารโรงเรียนทุกคนทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ครูส่วนใหญ่จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายและทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้อำนวยการมีการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรในหลายรูปแบบ เช่น การบรรยาย เชิงวิชาการ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การจัดโครงการศึกษาดูงานให้ครู 4) ด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกองค์กรครูส่วนใหญ่มีความตระหนักว่าตนเป็นสมาชิกในโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกันให้เกิดความรู้สึกว่า โรงเรียนเป็นของทุก ๆ คน ครูเก่า ๆ ยืนยันที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป แต่ครูส่วนใหญ่ที่บรรจุไม่เกิน 5 ปี คิดอยากออกไปโรงเรียนอื่น เนื่องจากความก้าวหน้าในการทำวิทยฐานะทำได้ยากแม้จะมีความผูกพันกับงานกับเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน

ณัฐวิภา วรกมล (2556) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตาม ภูมิลำเนา ขนาดโรงเรียน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 186 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอองค์กรักษ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อโรงเรียนสูงสุด คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอองค์กรักษ์ 2.1) จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดนครนายก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด 2.2) จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูมาจากโรงเรียนขนาดต่างกันจะมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีอยู่โรงเรียนขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่มีอยู่โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ตามลำดับ 2.3) จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

อารี นงศ์พรหมมา (2555) ได้ศึกษาระดับและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ จำนวน 118 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามภูมิลำเนา และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัฐธิกร ชูชวง (2556) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตาม

สถานภาพ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอวังสมบูรณ์ จำนวน 137 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่โสด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนวังสมบูรณ์ จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ 6-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตติชัย ชัยคลา (2556) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอหนองบัว จำนวน 196 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว จำแนกตามสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดนครสวรรค์ มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด และเมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 โดยข้าราชการครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

ธิตติมา สุขชม (2550) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วย

ในอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนา และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์อย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน ภูมิลำเนา และประสบการณ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุเนตร ทองจันดี (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน การแสดงตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร พูลสมบัติ (2556) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรให้การยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในองค์กร และผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Nguni, Slegers and Denessen (2006 อ้างถึงใน สมนึก พิพิธรังสี, 2557, หน้า 80) การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบแลกเปลี่ยนที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรในบริบทของโรงเรียนในประเทศกำลังพัฒนา คือ แทนมาเนีย โดยการสำรวจครูในโรงเรียนประถม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลสูงต่อความพึงพอใจในงานของครู ความผูกพันต่อองค์กร และ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร โดยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรแทรกกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กร

Porter (1994, pp. 604-608 อ้างถึงใน จิตติชัย ชัยคณา 2556 หน้า 33) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ ได้แบ่งตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอยู่กับกลุ่มลาออก โดยใช้เวลาศึกษาเป็น 4 ระยะ ผลการวิจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มที่อยู่กับกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ของการเก็บข้อมูล ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบสูงกับการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงาน

Irving and Tagge (2003 อ้างถึงใน พรทิพย์ แสงจันทร์ผ่อง, 2552, หน้า 53) ได้ทำการศึกษากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของครูชาว แคนาดา ผลการศึกษา พบว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นเสมือนตัวกลางทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดการตัดสินใจเข้าร่วมกับองค์กร และยัง พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาท เป็นเสมือนตัวกลางของการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

Glisson and Durick (1988, pp. 61-81 อ้างถึงใน อารี นงค์พรหมมา, 2555, หน้า 41) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจ ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรบริเวณสังคมกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรบริการสังคมจำนวน 319 คน จาก 22 องค์กร ผลการวิจัยยืนยันว่า ลักษณะงานจากการวัดแบบของ Hackman and Oldham ใน 3 ด้าน คือ ลักษณะที่หลากหลาย เอกลักษณะงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Cheng (1990, p. 342) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและทัศนคติของงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำและบรรทัดฐานสังคม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูใน โรงเรียนมัธยมในฮ่องกง พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้ง 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร บรรทัดฐานทางสังคมและวัฒนธรรม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

Pincus (1985, p. 2035-A) ศึกษาวิจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาล ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติในการปรับตัว พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์พหุคูณกับความผูกพันต่อองค์กรและสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความแตกต่างกันในแต่ละตัวแปร เจตคติในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความแปรปรวนมากที่สุด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมาก

Tong (1993, p. 3090-A) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อหน่วยงานและต่อวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ โดยศึกษาพยาบาลในโรงเรียนของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่าพยาบาลทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนมีความผูกพันต่อวิชาชีพสูงกว่าความผูกพันต่อหน่วยงาน สำหรับด้านตัวแปรเกี่ยวกับอายุ ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง พบว่า ระดับเงินเดือนมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงานมากที่สุด และยังมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ตำแหน่ง และความผูกพันต่อหน่วยงาน ความพอใจในงาน พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลเอกชน

Angle and Perry (1981, pp. 1-4) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยส่วนรวมความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนแปลง

Rutebuka (2000, pp. 257-289 อ้างถึงใน จิราพร ล่ากระโทก, 2556, หน้า 40) ทำการสำรวจครูในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนคริสต์เพื่อวัดระดับความพึงพอใจต่องาน ความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน และเงื่อนไขในการเลือกงาน พบว่า โดยทั่วไปครูพึงพอใจกับงานและสาเหตุที่เลือกงานเพราะมีความผูกพันกับศาสนาคริสต์ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีลักษณะงานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรคริสต์ ในด้านตรงข้ามลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อวิชาชีพครู

Felsh and Lavan (1981, pp. 1077-1089 อ้างถึงใน กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์, 2557, หน้า 37) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมทางวิชาชีพของนักเทคนิค นักบริหาร และเจ้าหน้าที่การแพทย์ พบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร องค์กรมี ความศรัทธา และความเชื่อมั่นในเป้าประสงค์คุณค่าและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก มีความเต็มใจและมีความทุ่มเทอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร บรรณานาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีตำแหน่ง มีหน้าที่ที่มั่นคง มีความต้องการอยู่กับองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นเสมือนตัวกลางทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดการตัดสินใจเข้าร่วมต่อองค์กร ลักษณะที่หลากหลาย เอกลักษณะงาน และความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทเป็นเสมือนตัวกลางของการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรและ

การเปลี่ยนงาน การทำให้อำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง องค์กร บรรทัดฐานทางสังคม และวัฒนธรรมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคล เจตคติในการทำงาน เจตคติในการปรับตัว เป็นปัจจัยเบื้องต้น ทั้ง 3 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามภูมิภาค ขนาดโรงเรียน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อายุ เพศสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร ต้องอาศัยการเชื่อมโยงจากความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งจนกลายเป็น ความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาและเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กรต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันในองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี

จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 141 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 ตามตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) เป็นบุคลากรคนไทยและต่างประเทศ จำนวน 108 คนด้วยการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี

เพศ	บุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เพศชาย	ชาวต่างประเทศ	20	19
	ชาวไทย	33	28
เพศหญิง	ชาวต่างประเทศ	20	19
	ชาวไทย	68	56
	รวม	141	108

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นโรดส์ จังหวัดชลบุรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นโรดส์ จังหวัดชลบุรี โดยอาศัยแนวคิดของ Steers and Porter (1983, pp. 441-451) ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร มีคำถามทั้งสิ้น 35 ข้อ แบบสอบถามชุดนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใน 5 ระดับของ Best and Kahn (1993, pp. 181-185) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง อันดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง อันดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 คะแนน หมายถึง อันดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง อันดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง อันดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นโรดส์ จังหวัดชลบุรี ใน 3 ด้าน คือ

- 1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. ปรึกษาประธานกรรมการควบคุมงานวิจัยเพื่อขอคำแนะนำ

4. ศึกษาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวคิดของ Steer and Porter (1977, pp. 441-451) และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ และอัตราส่วนประมาณค่า
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาโดยอาศัยแนวคิดของ Steer and Porter (1977, pp. 441-451) ไปขอคำแนะนำจากประธานการควบคุมงานนิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขความถูกต้อง
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจนความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

6.1	ดร.วิราวรรณ มุลตรีภักดี	ผู้รับใบอนุญาต/ ผู้จัดการ โรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดี
6.2	ดร.ธนวิน ทองแพง	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6.3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ อเนกสุข	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยบูรพา
7. นำแบบทดสอบที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาแก้ไขและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม
8. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร โรงเรียนประภัสสรคุณธรรม จังหวัดระยอง
9. นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้ออยู่ระหว่าง .43 ถึง .82 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
10. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) มีค่าเท่ากับ.96
11. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ได้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงให้คอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์โปรแกรมข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณตาราง
 2. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลผลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งตามรายการ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัย

จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของ Likert (1961 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูชวง, 2556, หน้า 44) และกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง มาก

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง น้อย

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัย จังหวัดชลบุรี โดยเอาคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2556, หน้า 22-24)

4.51-5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

2.51-3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

1.51-2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

1.00-1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณตาราง เพื่อหาค่าสถิติโดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ที่สอดคล้องตามจุดมุ่งหมายเป็นรายข้อและสมมติฐานที่ตั้งไว้

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี เป็นรายชื่อและรายด้านใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ที่มีตามสถานภาพ เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ในโรงเรียนที่ต่างกันโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

2.1 การทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ที่มีตามสถานภาพ เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา โดยใช้แบบทดสอบค่า (t -test) ส่วนขนาดโรงเรียนใช้แบบทดสอบค่า (One-way ANOVA) เมื่อพบว่า แตกต่างกันใช้การทดสอบรายคู่ของเชฟเฟ้ (Scheffe)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติ มุลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (The sum of squares)
df	แทน ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
P	แทน ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
*	แทน ผลการทดสอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Significant at 0.5)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ มุลตรีภักดี
จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติ
มุลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามความผูกพันของบุคลากรโรงเรียน
นานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน
โรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา

สถานภาพ	n = 141	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	35	32.4
1.2 เพศหญิง	73	67.6
รวม	108	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	43	39.8
2.2 สูงกว่า 30 ปี	65	60.2
รวม	108	100.0
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน		
3.1 ต่ำกว่า 5 ปี	76	70.4
3.2 สูงกว่า 5 ปี	32	29.6
รวม	108	100.0
4. วุฒิการศึกษา		
4.1 ต่ำปริญญาตรี	26	24.1
4.2 ปริญญาตรี	68	63.0
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	13	13.0
รวม	108	100.0
5. ภูมิลำเนา		
5.1 ในเขตจังหวัดชลบุรี	11	10.2
5.2 นอกเขตจังหวัดชลบุรี	97	89.9
รวม	108	100.0

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อ

จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.4 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.6

จำแนกตามอายุ พบว่า ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 สูงกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.2

จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน พบว่า ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.4 สูงกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ต่ำปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.1 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.0 และ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.0

จำแนกตามภูมิภาค พบว่า ในเขตจังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 10.2 นอกเขตจังหวัดชลบุรี คิดเป็นร้อยละ 89.8

ตอนที่ 2 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี	$n = 141$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.60	0.35	มากที่สุด	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.65	0.32	มากที่สุด	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพขององค์กร	4.62	0.32	มากที่สุด	2
รวม	4.63	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากที่สุดไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากใน

การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง
 สมาชิกภาพขององค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและ
 ค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของ
 บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัย จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า
 และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัย จังหวัดชลบุรี					
	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร	n = 141		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานให้กับ โรงเรียนโดย ไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ	4.29	0.66	มาก	11
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน แห่งนี้	4.69	0.46	มากที่สุด	3
3.	ข้าพเจ้า เชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนแห่งนี้เสมอ	4.66	0.50	มากที่สุด	5
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มี ตราสัญลักษณ์ โรงเรียน	4.67	0.49	มากที่สุด	4
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันต่อ โรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด	2
6.	ข้าพเจ้าเลือกเป็นบุคลากรของโรงเรียนนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.66	0.50	มากที่สุด	5
7.	ข้าพเจ้าทำงานในโรงเรียนนี้ถือเป็น โอกาสที่ดีในชีวิต นี้	4.73	0.45	มากที่สุด	1
8.	โรงเรียนนี้ข้าพเจ้าทำงานสร้างความมั่นคงในอาชีพ	4.52	0.50	มากที่สุด	9
9.	ข้าพเจ้าเห็นว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้ เป็นสถาบันที่ดีและมีความมั่นคง	4.61	0.51	มากที่สุด	8
10.	หากว่าโรงเรียนนี้มีอันตกต่ำลงข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่า จะย้ายไปทำงานที่อื่น	4.49	0.54	มาก	10
11.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจในความเป็นบุคลากรของโรงเรียน	4.65	0.48	มากที่สุด	7
	รวม	4.61	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าทำงานในโรงเรียนนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนี้ รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี				
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	n = 141		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ข้าพเจ้ารู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็นบุคลากรของโรงเรียน	4.67	0.47	มากที่สุด	7
2. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	4.75	0.44	มากที่สุด	2
3. ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค	4.75	0.44	มากที่สุด	2
4. ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.65	0.48	มากที่สุด	8
5. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างยิ่ง	4.73	0.45	มากที่สุด	4
6. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่	4.82	0.38	มากที่สุด	1
7. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน	4.44	0.50	มาก	10
8. ข้าพเจ้าภูมิใจกับผลงานที่เกิดผลดีแก่โรงเรียน	4.73	0.45	มากที่สุด	4
9. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของโรงเรียน	4.55	0.50	มากที่สุด	9

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	n = 141		ระดับ	อันดับ	
	\bar{X}	SD			
10. เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ข้าพเจ้าพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วม	4.70	0.46	มากที่สุด	6	
11. ข้าพเจ้าเห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารงานที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้	4.44	0.54	มากที่สุด	11	
รวม	4.66	0.33	มากที่สุด		

จากตารางที่ 5 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้าตั้งใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ และข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	n = 141		ระดับ	อันดับ	
	\bar{X}	SD			
1. ข้าพเจ้ายินดีทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.76	0.43	มากที่สุด	4	
2. ข้าพเจ้าไม่ต้องการย้ายจากโรงเรียนนี้แม้จะมีโอกาส	4.45	0.54	มาก	13	
3. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด	5	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	n = 141		ระดับ	อันดับ	
	\bar{X}	SD			
4. เมื่อมีใครพูดถึงโรงเรียนในทางที่ทำให้เกิดความเสียหาย ข้าพเจ้าจะชี้แจงและทำความเข้าใจให้บุคคลนั้นทราบทันที	4.68	0.47	มากที่สุด	7	
5. ข้าพเจ้ากล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่นำทำงานเป็นอย่างยิ่ง	4.78	0.42	มากที่สุด	1	
6. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนครูต่างโรงเรียน	4.56	0.50	มากที่สุด	9	
7. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกพูดถึงโรงเรียนในทางที่เสียหาย	4.69	0.47	มากที่สุด	6	
8. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมโรงเรียน	4.78	0.42	มากที่สุด	1	
9. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นครูในโรงเรียนนี้	4.65	0.50	มากที่สุด	8	
10. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.46	0.54	มาก	12	
11. ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.56	0.50	มากที่สุด	9	
12. ถึงจะมีทางเลือกที่ดีกว่า ข้าพเจ้าก็ไม่ลาออกจากโรงเรียน	4.46	0.52	มาก	11	
13. ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน	4.77	0.42	มากที่สุด	3	
รวม	4.62	0.33	มากที่สุด		

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ากล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่นำทำงานเป็น

อย่างยิ่ง รองลงมา คือ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมโรงเรียน และข้าพเจ้าพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ในส่วนนี้ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ด้วยวิธีการแจกแจงแบบที (*t*-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 7-16 และการทดสอบรายคู่ด้วยเทคนิควิธีการของเซฟเฟ่ ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี	เพศ							
	ชาย				หญิง			
	<i>n</i> = 35		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 73		ระดับ	อันดับ
\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}			<i>SD</i>			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	4.56	0.36	มากที่สุด	2	4.63	0.36	มากที่สุด	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ	4.56	0.34	มากที่สุด	1	4.70	0.31	มากที่สุด	1
3. ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพขององค์การ	4.52	0.34	มากที่สุด	3	4.67	0.31	มากที่สุด	2
รวม	4.55	0.35	มากที่สุด		4.67	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีเพศหญิง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี			เพศ		t	p
			เพศชาย	เพศหญิง		
	n = 35		n = 73			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.56	0.36	4.63	0.36	-0.9	0.37
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.56	0.34	4.70	0.31	-2.15*	0.03
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	4.52	0.34	4.67	0.31	-2.29*	0.02
รวม	4.55	0.35	4.67	0.33	-0.9	0.14

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี	อายุ							
	ต่ำกว่า 30 ปี				มากกว่า 30 ปี			
	<i>n</i> = 43		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 65		ระดับ	อันดับ
\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}			<i>SD</i>			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.54	0.36	มาก ที่สุด	3	4.65	0.35	มาก ที่สุด	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.61	0.33	มาก ที่สุด	2	4.69	0.32	มาก ที่สุด	1
3. ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิก ภาพขององค์กร	4.67	0.34	มาก ที่สุด	1	4.66	0.31	มาก ที่สุด	2
รวม	4.60	0.30	มาก ที่สุด		4.70	0.30	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดีที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียง
อันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิก

ภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

บุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดีที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุโดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี	อายุ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 30 ปี		มากกว่า 30 ปี			
	<i>n</i> = 43		<i>n</i> = 65			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.54	0.36	4.65	0.35	1.48	0.14
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.61	0.33	4.69	0.32	1.20	0.23
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	4.67	0.34	4.66	0.31	1.42	0.15
รวม	4.61	0.34	4.67	0.33	1.37	0.17

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัย จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัย	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน							
	ต่ำกว่า 5 ปี				มากกว่า 5 ปี			
	<i>n</i> = 76		ระดับ	อันดับ	<i>n</i> = 32		ระดับ	อันดับ
\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}			<i>SD</i>			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.54	0.36	มาก ที่สุด	3	4.65	0.35	มาก ที่สุด	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.61	0.33	มาก ที่สุด	2	4.69	0.32	มาก ที่สุด	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	4.67	0.34	มาก ที่สุด	1	4.66	0.31	มาก ที่สุด	2
รวม	4.60	0.30	มาก ที่สุด		4.70	0.30	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัย จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิชชั่นวิทยาลัยที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

บุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 5 ปี		มากกว่า 5 ปี			
	<i>n</i> = 76		<i>n</i> = 32			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.58	0.36	4.66	0.35	1.04	0.29
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.64	0.33	4.70	0.32	0.79	0.42
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	4.66	0.34	4.66	0.27	0.72	0.47
รวม	4.63	0.34	4.67	0.31	0.85	0.39

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี	วุฒิการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี				ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	$n = 26$		$n = 68$		$n = 14$		$n = 26$		$n = 68$		$n = 14$	
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	4.63	0.39	มากที่สุด	2	4.62	0.34	มากที่สุด	2	4.51	0.39	มากที่สุด	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.62	0.38	มากที่สุด	3	4.66	0.32	มากที่สุด	1	4.73	0.26	มากที่สุด	1
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง สมาชิภาพขององค์การ	4.67	0.36	มากที่สุด	1	4.59	0.32	มากที่สุด	3	4.69	0.28	มากที่สุด	2
รวม	4.64	0.38	มากที่สุด		4.62	0.33	มากที่สุด		4.64	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ รองลงมาในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสูงกว่าปริญญาตรี คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ และอันดับสุดท้ายในระดับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ และสูงกว่าปริญญาตรี คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่วนการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี		แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.54	0.59	
	ภายในกลุ่ม	13.71	105	0.13			
	รวม	13.85	107				
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.46	0.63	
	ภายในกลุ่ม	11.38	105	0.11			
	รวม	11.48	107				
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	0.89	0.42	
	ภายในกลุ่ม	11.20	105	0.11			
	รวม	11.39	107				
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.63	0.54	
	ภายในกลุ่ม	12.10	105	0.12			
	รวม	12.24	107				

จากตารางที่ 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกภูมิลำเนา

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี	ภูมิลำเนา							
	ในเขต จังหวัดชลบุรี				นอกเขต จังหวัดชลบุรี			
	$n = 11$		$n = 97$		$n = 97$		$n = 97$	
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	4.75	0.28	มากที่สุด	2	4.59	0.37	มากที่สุด	3
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	4.79	0.33	มากที่สุด	1	4.64	0.32	มากที่สุด	2
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ ขององค์กร	4.70	0.34	มากที่สุด	3	4.70	0.32	มากที่สุด	1
รวม	4.75	0.32	มากที่สุด		4.62	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

บุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดีที่มีภูมิลำเนานอกเขตจังหวัดชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี	ภูมิลำเนา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ในเขต จังหวัดชลบุรี		นอกเขต จังหวัดชลบุรี			
	น = 11		น = 97			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.75	0.28	4.59	0.37	1.75	0.10
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	4.79	0.33	4.64	0.32	1.42	0.18
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร	4.70	0.34	4.70	0.32	0.79	0.45
รวม	4.75	0.32	4.62	0.34	1.32	0.24

จากตารางที่ 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จำนวน 141 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Steers and Porter (1977, p. 61 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูยชวง, 2556) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43-.82 และค่าความเชื่อมั่น .96 ซึ่งผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อโรงเรียนสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิภาพขององค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

- 1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า ความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ข้าพเจ้าทำงาน

ในโรงเรียนนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนี้ รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน และ ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ตามลำดับ

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่า ความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การมีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ และข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตามลำดับ

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า ความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ากล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมโรงเรียน และ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี

2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมนิกโก้ จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามภูมิลำเนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมนิกโก้ จังหวัด
ชลบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่ค้นพบซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมนิกโก้ จังหวัดชลบุรี
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะ
ทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนา
อย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและ
ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมนิกโก้
จังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับคุณภาพ โดยภาพรวมขององค์กรเน้นการบริหารงานแบบ
มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ บุคลากรทุกคนมีอิสรภาพทางความคิด มีบทบาท มีความสำคัญและ
มีคุณค่าในองค์กรเสมอ ทุกคนได้รับการกระจายความรับผิดชอบตามความถนัดและตามศักยภาพ
ของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน โดยการแบ่งภาระงานเป็นฝ่าย ๆ แต่ละฝ่าย มีทีมงานของตนเอง
มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ มีขอบเขต มีเป้าหมายร่วมกัน มีการประเมินในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม
เป็นระยะ ๆ เพื่อติดตาม ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ มีกิจกรรมพัฒนาบุคลากรและความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา
ตนเองสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจระหว่างบุคลากร แต่ละฝ่ายมีการกำหนดแนวคิดและ
แนวทาง การปฏิบัติได้อย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงสุด
ผู้บริหาร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมนิกโก้ จังหวัดชลบุรี ถือว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของ
ครอบครัว เป็นครอบครัวใหญ่ที่มีกฎระเบียบร่วมกัน แต่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มี
กระบวนการและเป้าหมายที่ชัดเจน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้
อย่างอิสระตามความถนัดและตามศักยภาพ โดยหล่อหลอมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการทำวิจัย
ศึกษา ค้นคว้าแนวทางใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมที่เป็น
ธรรมชาติอย่างงดงาม เด็ก ๆ สามารถเกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการ
เรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของ โรงเรียน คือ เด็กของเรา มีจิตใจดี มีความสุข ร่าเริงแจ่มใส ใฝ่เรียนรู้ และ
ตามเอกลักษณ์ของ โรงเรียน คือ อบอุ่น เอาใจใส่ รักรักษาชาติ ฉลาดคิดสอดคล้องกับแนวคิดของ
Steers and Porter (1983, pp. 151-176 อ้างถึงใน เสาวนีย์ วงศ์อ้อย, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมาย
ไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร โดยมีความเชื่อทัศนคติด้านบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริงทำให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติในองค์กรตลอดไปมีความจงรักภักดีและภูมิใจในการที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับค่านิยมของ Buchanan (1974, p. 533) ให้นิยามว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความรู้สึกศรัทธา เชื่อมมั่น และยอมรับต่อเป้าหมาย สอดคล้องกับทัศนคติของ ภรณ์ มหานนท์ (2532, หน้า 97 อ้างถึงใน รัฐธการ ชูยชวง, 2556, หน้า 27) ได้ให้ทัศนะคติของความเต็มใจที่จะทุ่มเท ว่าเป็นสภาพความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควร ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรในหลายกรณี และความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับนอกเหนือคนอื่น แสดงให้เห็นพฤติกรรมการทำงาน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพยายาม ปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กร เช่น การทำงานตามเวลา การพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มเวลา การไม่ยอมมาทำงานสายกว่าปกติตามเงื่อนไขขององค์กร รวมถึงไปถึงการแสดงผลพฤติกรรมทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร รวมไปถึงการแสดงผลพฤติกรรมทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ด้วยการไม่ยอมลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer and Allen (1991 อ้างถึงใน กิตติยา อินทรอุดม, 2556, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น คิดเสมอว่างานคือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ Christopher (1993, p. 173 อ้างถึงใน อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 28) ให้แนวคิดว่าความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่แสดงถึงความจงรักภักดี เลื่อมใส ศรัทธา โดยอาศัยปทัสถานขององค์กรทำให้เกิดความผูกพัน ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพเอาไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ใจจิตร (2537, หน้า 53 อ้างถึงใน รัฐธการ ชูยชวง, 2556, หน้า 29) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขต 12 ได้กล่าวเสริมว่า ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรเป็น เจตคติของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา รัก และ ห่วงแหนองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 60) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอดอนนาค นคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐธิดา ชูยชวง (2556, หน้า 63) ได้ศึกษาความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าทำงานในโรงเรียนนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีในชีวิตนี้ ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน และข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมการทำงานที่ดี บุคลากรมีความสุขและความรู้สึกมั่นคง และมีเป้าหมายร่วมกัน และพร้อมที่จะเดินให้บรรลุถึงเป้าหมายด้วยกันผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสนใจใส่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง การทุ่มเทและเสียสละ ความตั้งใจในการพัฒนาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาและเกิดความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert (1976, pp. 416-419 อ้างถึงใน จิตติชัย ยัคลา, 2556, หน้า 24-25) ให้แนวคิดว่าเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทาง และการเข้ามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ ยอมรับเป้าหมายที่แท้จริงจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตามสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hall (1970, p. 176 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 26) กล่าวว่า เป็นกระบวนการ ไปสู่เป้าหมายขององค์กร ที่ทำให้บุคคลพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Olelay (1971, p. 181 อ้างถึงใน รัฐธิดา ชูยชวง, 2556, หน้า 26) มีความเห็นทางจิตวิทยาว่า ความผูกพันในแง่มุมของการเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นภาวะการณ์ยินยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้มาบางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง อีกทั้งยังเป็นการซึมซับค่านิยมขององค์กร คือ รับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสบาย (2557, หน้า 65) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า

ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา โททอง (2551 อ้างถึงใน สุวิมล สุขสบาย, 2557, หน้า 66) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ และข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักกิติ ถือเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว บุคลากรทุกคนมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำในสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน ทุกคนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรักและความศรัทธาที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้โรงเรียนเจริญรุ่งเรืองและมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น การเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ การได้รับการยอมรับของสังคม ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมและแบ่งฝ่ายภาระงานที่ชัดเจน มีการประชุมและปรึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ประสานงานและความร่วมมือกับฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงต้องร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีกระบวนการการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ มาจากการตัดสินใจร่วมของบุคลากรหรือจากมติส่วนรวมและต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายในที่ประชุม ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักกิติทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ภูมิใจในผลงานตนเอง เกิดความรักและศรัทธาในหน้าที่ ความรับผิดชอบและสามารถช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ส่งผลให้ครูยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mayer and Allen (1991 อ้างถึงใน กิตติยา อินทรอุดม, 2556, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอในการทำงาน โดยใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้สะดวกขึ้น คิดเสมอว่างานคือหนทาง ซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ทำให้เขา

มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Baron (1986, p. 165 อ้างถึงใน มณีกาญจน์ เวียงรัตน์, 2556, หน้า 30) ได้ศึกษาวิจัยด้านความผูกพัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคคล ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกาย และสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sheldon (1971, p. 420 อ้างถึงใน สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตรงตาม เป้าหมายและคาดหวังในการดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ต่อไปเพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายของ องค์กรที่วางไว้ได้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร ทองจันดี (2556, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ะยอง เขต 1 โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 61) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒน นคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐธิกร ชูชวง (2555, หน้า 64) ได้ศึกษาความผูกพันของข้าราชการครู ต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายช้อยู่ในระดับมากและมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ในอันดับแรกเมื่อพิจารณาเป็นรายช้อย ได้แก่ ข้าพเจ้ากล้าที่จะบอก ใคร ๆ ว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง รองลงมา ได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชม โรงเรียน และ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของ โรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมิถุนาล์ภักดี มีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน มีความรักความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้ และภูมิใจที่ได้ทำงาน ในที่แห่งนี้ จึงต้องทำให้เกิดเอกลักษณ์ของโรงเรียน ดังนี้ คือ อบอุ่น เอาใจใส่ รักธรรมชาติ ฉลาดคิด ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรักและ ความหวงแหน มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและพร้อมที่จะดูแลและปกป้องชื่อเสียง ของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน จิตติชัย ยัคลา, 2556,

หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นเป็นเพราะ บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน และมีความเชื่อมโยง ทรัพยากร จงรักภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Sheldon (1971, p. 143 อ้างถึงใน จิตติชัย ชัยลา, 2556, หน้า 28) ได้อธิบายว่าการที่บุคคล มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะทำให้บุคคลมีเป้าหมายและคาดหวังในการดำรง การเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายขององค์การที่วางไว้ได้ประสบ ผลสำเร็จ และ Oleley (1971, p. 181 อ้างถึงใน นภารินทร์ ปาระบบ, 2550, หน้า 33) ได้อธิบาย เพิ่มเติมว่า บุคคลนั้นย่อมปฏิบัติตามความต้องการขององค์การ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี นงค์พรหมมา (2555, หน้า 67) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ใน ระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสบาย (2556, หน้า 66) ได้ศึกษาความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์นิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความผูกพันในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา

2.1 ความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ที่มี เพศต่างกัน โดยรวมมีความผูกพันต่อโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีเสรีภาพและโอกาสในการทำงานเท่าเทียมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยมีนโยบายที่เน้นพฤติกรรมและผลปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารใช้หลักการบริหาร อย่างมีส่วนร่วมเป็นสำคัญในการบริหาร โรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ทุกเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมในการคิด วางแผน การปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรโรงเรียน นานาชาติมูลตรีภักดี มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามที่โรงเรียนมอบหมายอย่างสุดความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Angle and Perry (1981, pp. 1-4 อ้างถึงใน พนิดา สืบสมาน, 2553, หน้า 23) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า เพศหญิงมีความผูกพัน ต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย นอกจากนี้ Mowday et al. (1982, pp. 28-43 อ้างถึงใน เสาวณีย์ วงอ้อย, 2553, หน้า 21) ได้เสนอแบบจำลองที่แสดงให้เห็นว่าเพศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์การ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิง มีความผูกพันต่อ กลุ่มมากกว่าเพศชาย และจะ พบว่า เพศหญิงจะมีการเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิง ต้องฝ่าฝืนอุปสรรค ในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าเพศชายสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี นงค์พรหมมา

(2555, หน้า 68) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอ เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต ณ เชียงใหม่ (2555, หน้า 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ ที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของเจ้าหน้าที่อื่นเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ จะให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคน ทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์ (2557, หน้า 63) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 63) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าว คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การบุคลากรเพศหญิงมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรเพศชายและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคลากรเพศหญิงมีความมั่นคงและมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิมา พุดประเสริฐ (2556, หน้า 69) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสวงหาความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กัน

ทุกกลุ่มอายุ เป็นผลให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรทุกคน ด้งความสามารถและศักยภาพของตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี ทุกคนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงทำให้อายุของ บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน Steers and Porter (1983, pp. 441-442 อ้างถึงใน รัฐธการ ชูชวง, 2556, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่าปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างหนึ่ง คือ อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Baron (1986, pp. 164-165 อ้างถึงใน จารุเนตร จันทองดี, หน้า 57) ได้ให้ ทัศนคติว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะอายุ ยิ่งบุคคลมีอายุมาก ยิ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งระดับสูง มีแนวโน้มว่า มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ วงอ้อย (2556, หน้า 55) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศ ฌ เชียงใหม่ (2555, หน้า 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หน้าพระธาตุ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสบาย (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทนิมิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากผู้บริหารได้วาง โครงสร้างในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีหลักการ โดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละคนไว้อย่างชัดเจนและเสมอภาคกัน เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็น สำคัญ บุคลากรทุกคน ทั้งคนที่ปฏิบัติงานมานานและเพิ่งมาปฏิบัติงานใหม่ ได้รับการพัฒนาให้รู้ เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและสังคม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คิดและวางแผน ร่วมกัน ทำให้บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีมีความสนิทสนมและมีความผูกพันต่อกัน ได้ รวดเร็ว และเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน และ ปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 64)

ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล สุขสบาย (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเทศบาลเมืองบ้านสวน อ.เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา สืบสมาน (2553, หน้า 54) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี นงศ์พรหมมา (2555, หน้า 69) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ได้มีการจัดการบริหารงานออกเป็นแต่ละฝ่ายและชัดเจน ได้มีการวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามหน้าที่ โดยเน้นความถนัดและความสามารถเป็นหลัก ทุกตำแหน่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ที่มีความสำคัญเท่าเทียมกันหมด ภาระงานของทุกฝ่ายมีการประสานงานและร่วมมือในการทำงานกันอยู่เสมอ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดีให้ความทุ่มเทในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ มีความจงรักภักดี และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2556, หน้า 63) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร ทองจันดี (2555, หน้า 55) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู

ในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา อินทรอุดม (2556, หน้า 59) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สืบสมาน (2553, หน้า 52) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต ฌ เชียงใหม่ (2555, หน้า 58) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดี ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่เป็นคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต จังหวัดชลบุรี หรือนอกเขต จังหวัดชลบุรี ต่างได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ไม่แบ่งเป็นฝักเป็นฝ่าย หรือกลุ่มของตนเอง ทุกคนมีความเข้าใจและมีความสมัคศมานสามัคคีเป็นอย่างดี ผู้บริหารได้สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร ทำให้บุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดีมีความรู้สึกถึงความรักความเอาใจใส่ จึงอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่โรงเรียนแห่งนี้ Mowday et al. (1982, pp. 224-248) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจในงาน เหล่านี้เป็นตัวที่ใช้ในการคาดคะเนอัตราการย้ายออก ลาออก และการคงอยู่ของสมาชิกได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร ล่ากระโทก (2556, หน้า 61) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร ทองจันดี (2555, หน้า 56) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรินัน คอเลาะ (2556, หน้า 92) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีภูมิลำเนาต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดิมา สุขชม (2550, หน้า 56) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุสลิมตรีภักดี จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวในการนำผลการวิจัยมาพัฒนา และสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุสลิมตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผู้บริหาร ควรสร้าง แรงบันดาลใจที่แท้จริงให้บุคลากรในการทำงาน ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำ ร่วมระดมความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม และจะทำให้เกิดการปฏิบัติตาม หรือยอมรับแผนกลยุทธ์ขององค์กรนั้นด้วยความเต็มใจ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ ขององค์กร ผู้บริหารควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง ปลุกฝังให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าส่วนตน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาความสามารถในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อ องค์กรส่วนรวม

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหาร ควรเสริมสร้างความรู้สึกระหนักใจให้แก่บุคลากรว่าเรามีความสำคัญต่อโรงเรียน โดยบอก ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงานที่เกี่ยวข้องและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงเรียน ควรสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกรัก ห่วงแทน พร้อมทั้งปกป้องชื่อเสียงของ โรงเรียน และมีรู้สึกเป็น เจ้าของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาค้นคว้าความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเสนอแนะสำหรับผู้สนใจจะทำการวิจัยต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดี จังหวัดชลบุรี

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กึ่งกาญจน์ เวชทรัพย์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอ
เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณา ไททอง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคม
พัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จาดุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). *ความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนจินดาวัฒน์จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติชัย ยัคลา. (2556). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหนองบัว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา จีระชีวิน. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ
และเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิราพร ถ้ำกระโทก. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑารัตน์ โอทาร์มย์. (2558). การศึกษาความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา พุฒประเสริฐ. (2556). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย วังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวิภา วรกลม. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มอำเภอองครักษ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิด ณ เชียงใหม่ (2555). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล หน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง (พนัสนิคม), คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธิดิมา สุขชม. (2550) ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานของบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

- นภารินทร์ ปาระบบ. (2550). *ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพระเพลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา พึ่งทอง. (2555). *ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การเภสัชกรรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นารีรัตน์ เกษสุวรรณ. (2545). *ความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพร ใจจิตร. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาเขต 12*. ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุรีมัน คอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา มาพบพันธ์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร: กรณีศึกษาบริษัทยูโนแคล ไทยแลนด์จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประภาศรี พงษ์สุขล. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พนิดา สืบสมาน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค:กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรทิพย์ แสงจันทร์ฟ่อง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี แก้วเมือง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลแม่จ๋า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภรณ์ มหานนท์. (2532). *การบริการและการพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธิดา ชูชวง. (2556). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รันตญา กอกเชียงแสน. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของพนักงานบริษัท ชีโน-ไทย เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- วิไล ทองทวี. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระมหากษัตริย์*. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิระวัฒน์ ยวงตระกูล. (2541). *ความผูกพันที่มีต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลาง คีภษากรณิการเคหะแห่งชาติ*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ, ปราณิ ทองคำ และกัวัน ขาวหนู. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี*. *วารสารสงขลานครินทร์, ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(1), 73-89.
- สมุทพร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระเบียบ: พี.เอส. การพิมพ์.
- สุวิมล สุขสบาย. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองจันทน์มิต อำเภอมือเมือง จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก พิพิชรังสี. (2557). *ความผูกพันต่อคุณภาพของพนักงาน: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน*. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 12(2), 71-96.

- สมหญิง คายเลิศ. (2552). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวนีย์ วงศ์อ้อย. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ คงจันทร์. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 15(12), 32-34.
- อลงกรณ์ บุญญะสัตถ์. (2549). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี นงศ์พรหมมา. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดม สกุลเลิศผาสุก. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรขององคกรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุไร ทะนนท์. (2536). ความผูกพันของนักเรียนศึกษาต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 1-14.
- Baron, J. N. (1986). Organizational perspectives on stratification. *Annual Review of Sociology*, 10(3), 164-164.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on concept of commitment*. New York: Free Press.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizational. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.

- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizational. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-545.
- Cheng, Y. C. (1990). An investigation of the relationship of organizational structure leadership and social norms. *Dissertation Abstracts International*, 50(11), 3424 A.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed). New York: Harper Collins.
- Glisson, C., & Durick, M. (1998). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in the human service. *Administrative Science Quarterly*, 3(11), 61-81.
- Hall, D. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(4), 176-190.
- Hall, D. T. (1972). Correlates of organization identifications as a function of career pattern and organization type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 340-350.
- Hall, S. T. (1970). *Personal factor in organization identification*. n.p.
- Hansen, G. D. (1985). Indivisible labor and the business cycle. *Journal of Monetary Economics*, 16(3), 309-327.
- Herbert, T. T. (1976). *Dimensions of organizational behavior*. New York: Macmillan.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(8), 555-573.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: Study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33(5), 499-517.
- Kast, F. E., & Ronenzweig, J. E. (1985). *Organization and management: A system approach* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(30), 607-610.
- Luthans, F. (1982). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1997). Organization commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57.

- Mathien, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of Measures of Organization Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction. *Journal of Psychology, 76*(1), 127-133.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). Employee-organization linkage: *The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic.
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *Journal of School Effectiveness and School Improvement, 17*(2), 145-177.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: Dryden Press.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of post-decisional justification. *Administrative Science Quarterly, 26* (4), 597-616.
- Pincus, D. M. (1985). Antecedent of organization commitment in a unionized hospital Setting. *Dissertation Abstract International, 46*(7), 2035-A.
- Porter, L.W., Lyman, W., Richard, M., & James, W. (1974) Organization commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied psychology, 42*(1), 603-609.
- Porter, L. (1974). Organization commitment: job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied psychology, 59*(5), 603-609.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and Involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly, 16*(2), 143-150.
- Shore, L. M., & Bleicken, L.M. (1991). Effects of supervisor age and subordinate age on rating congruence. *Human Relations, 44*(10), 1093-1105.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steer, R. M., & Porter, L.W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Steer, R. M. (1997). Antecedents and outcome of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 19(3), 46-56.
- Tong, A. C. (1993). A study of organization and professional commitment among nurse In Singapore. *Dissertation Abstracts International*, 53(9), 3290-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1068

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต.
แสนสุข อ.เมือง จังหวัดชลบุรี 20131

25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้
นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาววิมลวรรณ เดิมทรัพย์ รหัส 58920459

งานนิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี

จังหวัดชลบุรี

โดยมี ดร.สมุทรา ชำนาญ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1069

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จังหวัดชลบุรี 20131

28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนประภัสสรคุณธรรม จังหวัดระยอง

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาววิมลวรรณ เต็มทรัพย์ รหัส 58920459

งานนิพนธ์ เรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี
จังหวัดชลบุรี

โดยมี ดร.สมุท ร ชำนาญ เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.1070

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จังหวัดชลบุรี 20131

30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัดชลบุรี

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ใน ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาววิมลวรรณ เต็มทรัพย์ รหัส 58920459

งานนิพนธ์เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิรักดี จังหวัด ชลบุรี

โดยมี ดร.สมุท ร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบหาความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม จะนำไปวิเคราะห์เป็นสภาพรวมเท่านั้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี โดยแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุสลิมรีกัตติ จังหวัดชลบุรี

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสาววิมลวรรณ เต็มทรัพย์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศอายุระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
วุฒิการศึกษา และภูมิลำเนา ในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมูลนิธิภักดี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน แต่ละข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

เพศชาย

เพศหญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

สูงกว่า 30 ปี

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ต่ำกว่า 5 ปี

สูงกว่า 5 ปี

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ภูมิลำเนา

ในเขตจังหวัดชลบุรี

นอกเขตจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดี เกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 12 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 10 ข้อ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 13 ข้อ รวมทั้งหมด 35 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ลงในช่องคำตอบระดับความคิดเห็นตามสภาพ ความจริงของท่านเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติมุลตรีภักดี ขอให้ ท่านได้โปรดตอบคำถามทุกข้อ ซึ่งแต่ละข้อมีการกำหนดน้ำหนักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง มาก

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง น้อย

น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียน โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับ					
2.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					
3.	ข้าพเจ้า เชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนแห่งนี้เสมอ					
4.	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจและมั่นใจเมื่อสวมใส่ชุดที่มี					

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		ตราสัญลักษณ์โรงเรียน				
5.	ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน					
6	ข้าพเจ้าเลือกเป็นบุคลากรของโรงเรียนนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
7	ข้าพเจ้าทำงานในโรงเรียนนี้ถือเป็นโอกาสที่ดีใน ชีวิตนี้					
8	โรงเรียนนี้ข้าพเจ้าทำงานสร้างความมั่นคงใน อาชีพ					
9	ข้าพเจ้าเห็นว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นี้ เป็นสถาบันที่ดีและมีความมั่นคง					
10	หากว่าโรงเรียนนี้จะมีอันตกล้างข้าพเจ้าก็ไม่ คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น					
11	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจในความเป็นบุคลากรของ โรงเรียน					
	2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ได้เป็น บุคลากรของโรงเรียน					
13	ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ					
14.	ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ลุล่วงถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค					
15.	ข้าพเจ้าเต็มใจปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย					
16.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					

ข้อที่	เป็นอย่างไร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		รายการ				
17.	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานที่โรงเรียนอย่างเต็มที่					
18	เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัดข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน					
19	ข้าพเจ้าภูมิใจกับผลงานที่เกิดผลดีแก่โรงเรียน					
20	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของโรงเรียน					
21	เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรม ข้าพเจ้าพร้อมและเต็มใจที่จะเข้าร่วม					
22	ข้าพเจ้าเห็นว่าโรงเรียนมีการบริหารงานที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้					
	3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
23	ข้าพเจ้ายินดีทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงเรียนแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
24	ข้าพเจ้าไม่ต้องการย้ายจากโรงเรียนนี้แม้จะมีโอกาส					
25	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
26	เมื่อมีใครพูดถึงโรงเรียนในทางที่ทำให้เกิดความเสียหาย ข้าพเจ้าจะชี้แจงและทำความเข้าใจให้บุคคลนั้นทราบทันที					
27	ข้าพเจ้ากล้าที่จะบอกใคร ๆ ว่าโรงเรียนแห่งนี้ เป็นสถานที่น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง					

ข้อที่	รายการ	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนครูต่างโรงเรียน					
29	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีบุคคลภายนอกพูดถึงโรงเรียนในทางที่เสียหาย					
30	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีบุคคลภายนอกกล่าวชื่นชมโรงเรียน					
31	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นครูในโรงเรียนนี้					
32	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
33	ข้าพเจ้ามีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี					
34	ถึงจะมีทางเลือกที่ดีกว่า ข้าพเจ้าก็ไม่ลาออกจากโรงเรียน					
35	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของโรงเรียน					

Research Questionnaire

Employee Engagement in Mooltripakdee International School, Chonburi.
.....

Direction

1. The purpose of this questionnaire is to study and compare the Employee Engagement in Mooltripakdee International School, Chonburi.
2. The data from the survey will be analyzed as whole. It will not affect respondents, individually.
3. This questionnaire is for Mooltripakdee International School, Chonburi. There are two parts of the questionnaire as follows:
 - Part 1: General information questions.
 - Part 2: Employees' opinion regarding Employee Engagement in Mooltripakdee International School, Chonburi.

Thank you for responding to the research questionnaire.

Ms. Wimonwan Toemsab

Master of Educational Management Students

Burapa University

Part 1 General information of Mooltripakdee International School teacher who respond to the questionnaire regarding gender, age, periods of time working at school, educational background and hometown.

Instructions: Please place a ✓ mark in of each statement the answer to indicate your status.

1. Gender

- Male
- Female

2. Age

- Under 30 years old
- Over 30 years old

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน Periods of time working at school.

- Less than 5 years
- More than 5 years

4. Educational background

- Below Bachelor degree
- Bachelor degree
- Higher than Bachelor degree

5. Hometown

- In Chonburi province
- Not in Chonburi province

Part2 There are 35 items of Mooltripakdee International School Employee Engagement Survey and focus on 3 factors as follow: 12 items on a strong believe in and acceptance of the organization's goal and value; 10 items on a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; 13 items on a strong desire to maintain membership in the organization.

Direction Please place an "✓" mark in the of your answer to indicate your level of agreement with each of these statements regarding Employee Engagement Survey.

There are 5 level scale of the agreement as follow:

5 means strongly agree

4 means agree

3 means neutral

2 means disagree

1 means strongly disagree

Item	Statement	Level of the agreement				
		Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
	1. A strong believe in and acceptance of the organization's goal and value.					
1	I am willing to work for the school, regardless of remuneration.					
2	I am proud to work with this school.					
3	I am always faith in this school.					
4	I am proud and confident of wearing cloth with school logo on it.					
5	I feel connected to School					

Item	Statement	Level of the agreement				
		Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
6	I have made the right decision to be this school personnel.					
7	It is a great opportunity in my life to work in this school.					
8	I am working in this school to build the security in my career.					
9	The schools I work with are great and stability institute.					
10	If school faced with a crisis, I will not leave the school.					
11	I feel confident of being the school personnel.					
	2. A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization.					
12	I feel pride and honor to be school personnel.					
13	I always intend to perform well on the assigned task.					
14	I intend to completion my responsibility despite an obstacle.					
15	I am willing to perform other duties as assigned.					
16	I am pleased to work at this school					
17	I will apply my knowledge and skills to contribute to the school.					
18	I will work for the school even though I have no confidence with the assigned task.					

Item	Statement	Level of the agreement				
		Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
19	I am proud of the performing that will benefit school.					
20	I feel that I am a valuable employee.					
21	I am ready and willing to participate in school activity.					
22	School has good management that meets the employees need.					
	3. A strong desire to maintain membership in the organization.					
23	I am willing to do everything to help school making good progress.					
24	I would not leave this school even I got another offer for a better job elsewhere.					
25	I am proud to be part of the school.					
26	When I hear people talk negatively to discredit school, I will immediately correct it.					
27	I dare to say that this school is a great place to work.					
28	I am proud to be assigned as a school representative to participate in inter-school activities.					
29	I feel uncomfortable when I hear people talk negatively about school.					
30	I feel proud when people praised school.					

Item	Statement	Level of the agreement				
		Strongly agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly disagree
31	Being a teacher of this school is a pride.					
32	My job allows me to interact with the colleagues.					
33	I have good colleagues and positive work environment					
34	I would not leave school even I got better offer.					
35	I will defend the reputation and prestige of school.					

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ค่าความเชื่อมั่นรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของ
แบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น รายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	ค่าความเชื่อมั่น รายข้อ
1	0.45	0.96	19	0.56	0.96
2	0.68	0.96	20	0.57	0.96
3	0.48	0.96	21	0.73	0.96
4	0.57	0.96	22	0.64	0.96
5	0.43	0.96	23	0.82	0.96
6	0.75	0.96	24	0.78	0.96
7	0.65	0.96	25	0.69	0.96
8	0.68	0.96	26	0.70	0.96
9	0.43	0.96	27	0.75	0.96
10	0.43	0.96	28	0.58	0.96
11	0.56	0.96	29	0.53	0.96
12	0.62	0.96	30	0.57	0.96
13	0.59	0.96	31	0.72	0.96
14	0.75	0.96	32	0.59	0.96
15	0.70	0.96	33	0.65	0.96
15	0.74	0.96	34	0.59	0.96
15	0.44	0.96	35	0.74	0.96
18	0.53	0.96			

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.96