

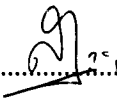
ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วราทิพย์ เอียนเหล็ง

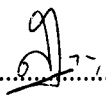
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

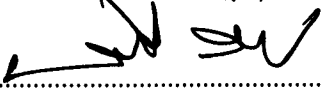
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วราทิพย์ เอี่ยมเหล็ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

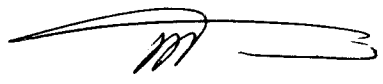
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกาญจน์ ชีระวิชิตระกุล)

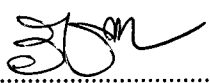
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกาญจน์ ชีระวิชิตระกุล)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รักงาม)


.....กรรมการ
(ดร.พัชรีย์ สร้อยสกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่...๙...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาอุ
ธีระวิชิตระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.ชัยพนธ์ รัตงาม และ ดร.พัชรี สร้อยสกุล
กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง
ต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ
ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุท ชำนาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้
รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และ ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์
ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร และคณะครูและบุคลากรของ
โรงเรียนพนัสพิทยาคารทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้
ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสันติ เอียนเหล็ก คุณแม่สายทอง เอียนเหล็ก และทุกคน
ในครอบครัว รวมถึง คุณลลิตา ติธรรมเจริญ และบุคคลที่ผู้วิจัยรู้จักทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ
ให้คำปรึกษา เป็นกำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

วราทิพย์ เอียนเหล็ก

58920955: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ แนวทางเสริมสร้างความผูกพัน/ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร/

วารทิพย์ เอียนเหล็ก: ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร

จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ORGANIZATIONAL

COMMITMENT OF TEACHERS AND PERSONNEL OF PHANATPITAYAKARN SCHOOL UNDER

THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการคูมนงานนิพนธ์: สฤายุ

ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. 115 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามกลุ่มการปฏิบัติงาน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21-.82 มีค่าความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t -test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคนที่ม่ประสบการณ์การทำงานมากกว่ามีความเชื่อมั่นสูงกว่า

3. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามอันดับความถี่มากไปน้อย 5 อันดับ คือ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ และคำปรึกษากับครูและบุคลากร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในองค์กร ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร และระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีการดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน และผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

58920955: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ PHANATPITTAYAKARN SCHOOL

WARATHIP AIANLENG: ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS AND PERSONNEL OF PHANATPITTAYAKARN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR: SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. 115 P. 2017.

This research aims to study and compare the organization commitment of teachers and personnel of Phanatpittayakarn School, Chonburi province, under the office of Secondary Education Commission Area Office 18. The study was classified by sex, working experience, domicile and status as a student. The samples used in this study were teachers and personnel of Phanatpittayakarn School, Chonburi province, the Secondary Educational Service Area Office 18 by stratified sampling method based on the performance group, and used the sample size chart of Krecicie & Morgan (1970, p. 608). There were 106 samples. The research tool was questionnaire that had the discrimination between .21 to .82 and the reliability was .92. The statistics used for data analysis were Mean (\bar{X}), Standard deviation (*SD*) and *t*-test.

The research found that:

1. The organization commitment of teachers and personnel of Phanatpittayakarn School, Chonburi province, under the office of Secondary Education Commission Area 18 had the high level both the overall and individual aspects by sorting the average score from descending order. The section that had highest score was to confidence, acceptance in goal and the values of the organization. The second was the willingness to devote effort for working in the organization. The last was the passionate desire to retain the membership of the organization.

2. The Comparison of the organization commitment of teachers and personnel of Phanatpittayakarn School, Chonburi province, under the office of Secondary Education Commission Area 18 classified by sex, working experience, domicile and status as a student found that the overall and individual aspects were not significantly different. However, when classified by working experience, the overall, there were no statistically significant differences except the confidence, acceptance in goal and the values of the organization section. There were statistically significant differences at the .05 level. A group of samples who had more working experiences had higher confidence.

3. Guidelines for strengthening organizational commitment sort by frequency range 5 most desirable. The director should counsel teachers and staff management. The director should create a good atmosphere within the organization. The director should build good relationships with teachers and personnel, and between colleagues. The director should pay attention to teachers and school personnel. The director should organize activities for teachers and school personnel to work together.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพทั่วไปของโรงเรียนนันทพิพทยาการ.....	10
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	18
แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	35
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
อภิปรายผล	84
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก	101
ภาคผนวก ข	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย	115

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม กลุ่มการปฏิบัติงาน	52
2	จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียน พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ	59
3	จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียน พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	59
4	จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียน พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา.....	60
5	จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียน พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการเป็นศิษย์.....	60
6	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	61
7	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร	62
8	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	64

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์การ ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์การ	66
10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ	68
11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	69
12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ภูมิลำเนา.....	70
13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม สถานภาพการเป็นศิษย์.....	71
14 ผลการสรุปแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียน พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	77
15 ผลการสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์การ	79
16 คำอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	114

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ลำดับความต้องการของมาส โลว์.....	28
3 ปัจจัยที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของ Burke.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ไม่ว่าจะ เป็นของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ จะดำรงอยู่และพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง ล้วนมีพื้นฐานมาจากบุคลากรในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันคือ การทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและภารกิจขององค์กรเป็นสำคัญ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายปลายทางที่กำหนดไว้ สามารถอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันทุกขณะ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะบุคลากร ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด เพราะบุคลากรแต่ละคนเป็นหน่วยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งขององค์กร คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด ความรู้ ความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ประโยชน์ องค์กรจะอย่างไรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กร เกิดความจงรักภักดีและใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ (ธิดา พาหอม, 2544)

เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กรแล้วนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทั่วไปจึงเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์กร พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ รวมถึงการเสนอสิ่งจูงใจภายนอกตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งความรู้สึกที่มีความลึกซึ้งมากกว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กร คือ ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไปและพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ย่อมเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์กรดีกว่าความพึงพอใจซึ่งความพึงพอใจนั้นสามารถแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการ รวมไปถึงปัญหาที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญหน้าในแต่ละวันและสถานที่ทำงาน ซึ่งต่างจากความผูกพันต่อองค์กรที่มีแนวโน้มที่มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง, 2542, หน้า 85)

ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบที่องค์การทั่วไปพึงประสงค์อยู่คล้าย ๆ กัน เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ล้วนมีความสำคัญ

ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งนั้น ซึ่งการแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร สามารถแสดงออกมาได้หลายรูปแบบ โดยแสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาที่จะอยู่ใน องค์กร (Desire to remain) ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร (Intent to remain) ความปรารถนาที่จะรักษา สมาชิกขององค์กรไว้ (Retention) การมาทำงานเสมอ (Attendance) และการมีความพยายาม ในการทำงาน (Job effort) (Mowday, Porter, & Streer, 1982) การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะภาครัฐ ภาคเอกชน จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึง การสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะงานเป็นเพียงสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงาน แต่คนนั้น เป็นผู้ที่สร้างให้เกิดงาน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคคลในองค์กรได้รับการ จูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้น ได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำการจูงใจ ดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สตาพร ปิ่นเจริญ, 2547)

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในโรงเรียนว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความ สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพที่ดี รู้จัดการดำเนินชีวิต ของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา แม้ว่า ครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียงมากเพียงใด หากแต่ผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นไม่ใส่ใจดูแลครูให้พอใจกับการทำงานแล้วนั้น ย่อมจะส่งผลต่อการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้ามาอยู่ในองค์กร ก็หวังจะพบกับ สภาพแวดล้อมที่ดี เอื้ออำนวยให้ตนสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้ง ยังสามารถตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจต่อตนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีความสามารถในด้านทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544, หน้า 6) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะมีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียงในการทำงานมากเพียงใด หากผู้บริหารโรงเรียนไม่ดูแลเอาใจใส่ แล้วนั้น จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และย่อมส่งผลต่อการทำงานของครู กล่าวคือ การทำงานของครูจะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ รวมไปถึงอาจเกิดความท้อแท้ในการทำงาน และเกิดความต้องการย้ายที่ทำงาน หรือโรงเรียนมากขึ้น โดยเฉพาะการย้ายกลับภูมิลำเนา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ มีความสามารถทางทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้เกิดในที่ทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นหัวใจ

สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานของคนที่ได้ทำอยู่นั้น จะส่งผลให้การย้ายเข้าหรือย้ายออกของบุคลากร รวมไปถึงการขาดงาน ลางาน มาทำงานสาย มีการทำงานที่เชิงชาลคน้อยลง แน่นนอนว่าต้องตรงกันข้ามกับกรที่บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สิ่งนั้นย่อมทำให้อัตราการเข้าออกในการทำงาน รวมไปถึงการขาดงานนั้นเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ผลงานที่ได้้อาจจะลดลงทั้งปริมาณและคุณภาพตามแนวคิดของ Davis and Newstrom (n.p., pp. 181-184 cited in Miner, 1992) โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดปัญหาการขาด ลา มาสายและการย้ายเข้าออกของบุคลากรในสถานศึกษา

โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ประจำอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันมีผู้บริหารและบุคลากรทางการบริหาร จำนวน 5 คน มีบุคลากรทั้งหมดจำนวน 147 คน และมีผู้เรียน จำนวน 3,200 คน เดิมโรงเรียนพนัสพิทยาคารตั้งขึ้นครั้งแรกที่วัดพิมพุดมาราม เมื่อ พ.ศ. 2460 เรียกว่า “โรงเรียนวัดใหม่อำเภอพนัสนิคม” จัดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ต่อมาเมื่อผู้ปกครองต้องการให้มีโรงเรียนมัธยมขึ้น ในปี พ.ศ. 2497 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้อนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนมัธยมได้ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนประจำอำเภอพนัสนิคม” จนกระทั่งปี พ.ศ. 2482 ทางกระทรวงศึกษาธิการได้ตั้งชื่อโรงเรียนแห่งนี้ว่า “โรงเรียนพนัสพิทยาคาร” จนถึงปัจจุบัน โรงเรียนแห่งนี้มีนักเรียนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกปี ด้วยความที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โรงเรียนจึงสามารถผลิตนักเรียนที่มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ออกมาจนทำให้โรงเรียนได้รับชื่อเสียงในการแข่งขันในด้านต่าง ๆ มากมาย (โรงเรียนพนัสพิทยาคาร, 2559, หน้า 2-3) ทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงยิ่งขึ้น เมื่อโรงเรียนมีชื่อเสียงมากขึ้นทำให้นักเรียนไม่น้อยที่หวังจะเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนแห่งนี้ ยังมีนักเรียนมากเท่าไร จำนวนครูและบุคลากรก็ต้องมีมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงาน เมื่อนักเรียนเพิ่มมากขึ้น โรงเรียนจึงมีความต้องการที่จะรับครูเข้ามาทำงานในโรงเรียนมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องความต้องการของนักเรียนที่มีจำนวนมาก ไม่ว่าจะด้วยวิธีการบรรจุครูใหม่หรือการรับครูย้ายเองก็ตาม โดยบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนเป็นครูประจำการที่ได้รับย้ายมาอยู่โรงเรียนพนัสพิทยาคาร เป็นจำนวนน้อยมากที่จะเป็นครูบรรจุใหม่ โดยครูและบุคลากรเกือบทั้งหมดเป็นศิษย์เก่าที่เคยศึกษาที่โรงเรียนพนัสพิทยาคาร ซึ่งแม้แต่ครูบรรจุใหม่บางท่านที่ได้มาบรรจุที่โรงเรียนแห่งนี้ก็เป็นศิษย์เก่าที่เคยศึกษาที่โรงเรียนพนัสพิทยาคารแห่งนี้มาก่อน นอกจากนี้ยังมีการเขียนขอย้ายโรงเรียนของครูอยู่บ่อย ๆ แม้แต่ครูบรรจุใหม่ก็มีการไปขอสอบย้ายอยู่เป็นประจำ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การกับครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัด ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์การกับครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ แตกต่างกันหรือไม่
3. มีแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

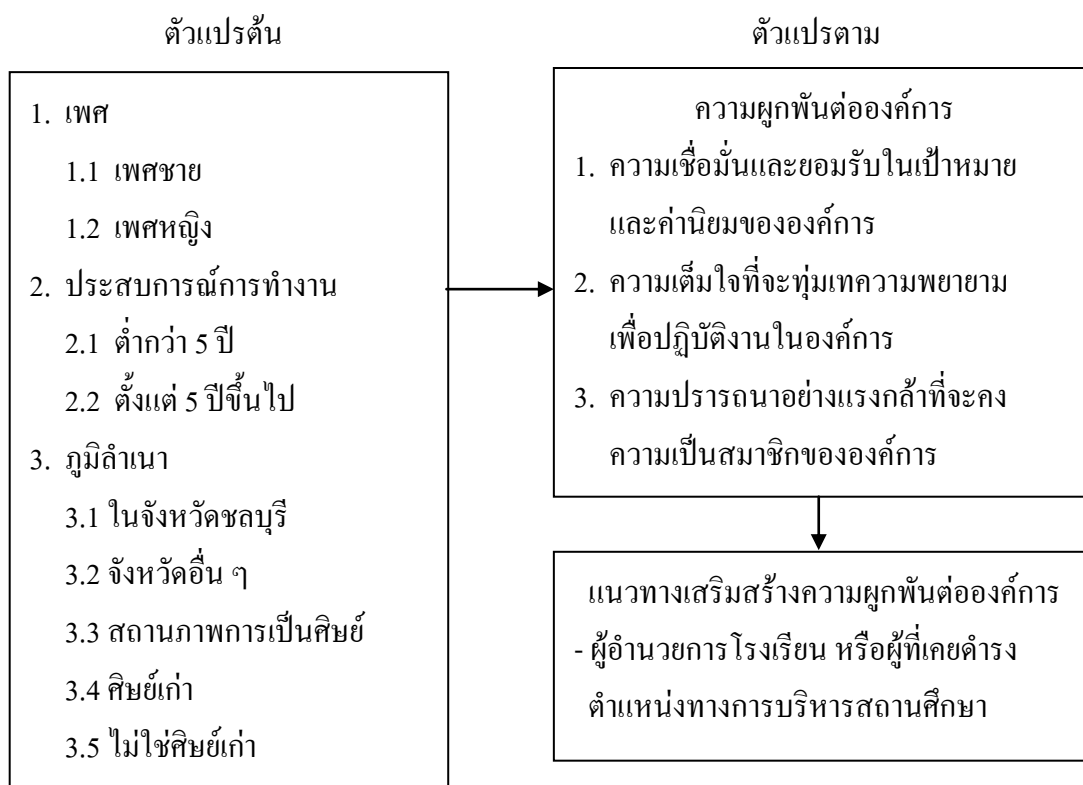
ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. เพื่อทราบแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษากิจการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1977) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนตัวแปรต้นนั้นใช้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพ สรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยยึดแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 147 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากครูและบุคลากรโรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้านคุณภาพในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษา

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

3.1.3 ภูมิภาค

3.1.3.1 ในจังหวัดชลบุรี

3.1.3.2 จังหวัดอื่น ๆ

3.1.4 สถานภาพการเป็นศิษย์

3.1.4.1 ศิษย์เก่า

3.1.4.2 ไม่ใช่ศิษย์เก่า

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

3.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

3.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร

3.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี มีความรัก ความสุข ความภาคภูมิใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของตนเอง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรนั้น ๆ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีเป้าหมายที่ต้องการจะเป็นสมาชิกในองค์กรนั้นตลอดไป

2. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กรมีความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร คือ การแสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทร่างกาย และสติปัญญาให้กับการทำงาน เพื่อตอบสนองนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร

4. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์กรนั้น มีความแน่วแน่ ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน โดยพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

5. โรงเรียนพนัสพิทยาคาร หมายถึง สถานศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6

6. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

7. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

8. เพศ หมายถึง เพศของครูและบุคลากรในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถแบ่งออกได้ 2 เพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง

9. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ

9.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 น้อยกว่า 5 ปี

9.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

10. ภูมิลำเนา หมายถึง สถานที่ที่เป็นถิ่นฐานตั้งแต่เกิดของครูและบุคลากรในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

10.1 ในจังหวัดชลบุรี หมายถึง ครูและบุคลากรในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีถิ่นฐานตั้งแต่เกิดอยู่ในจังหวัดชลบุรี

10.2 จังหวัดอื่น ๆ หมายถึง ครูและบุคลากรในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีถิ่นฐานตั้งแต่เกิดอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ ที่ไม่ใช่จังหวัดชลบุรี

11. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกของโรงเรียน พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถ แบ่งออกได้ 2 ประเภท ดังนี้

11.1 ศิษย์เก่า หมายถึง บุคคลที่เคยศึกษาในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

11.2 ไม่ใช่ศิษย์เก่า หมายถึง บุคคลที่ไม่เคยศึกษาในโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร
2. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร

โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประจำอำเภอพนัสนิคม ปัจจุบันมีผู้บริหาร คือนายอัมพร อิศรารักษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร บุคลากรทางการบริหาร จำนวน 4 คน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 147 คน แบ่งเป็น ข้าราชการครู จำนวน 128 คน ครูอัตราจ้าง 6 คน บุคลากรทางการศึกษา 13 คน ผู้เรียน จำนวน 3,200 คน โรงเรียนพนัสพิทยาคาร มีเนื้อที่ประมาณ 46 ไร่ มีการแบ่งการใช้ที่เป็นสัดส่วน โดยปัจจุบันโรงเรียนมีอาคารประกอบการเรียน จำนวน 6 อาคาร คือ มีอาคารเรียน 3 ชั้น จำนวน 4 อาคาร อาคาร 6 ชั้น จำนวน 1 อาคาร ศูนย์ศิลปะ มีอาคารและสถานที่ส่งเสริมการเรียนอีกจำนวน 11 สถานที่ ได้แก่ อาคารห้องสมุด สนามกีฬาในร่ม สนามกีฬากลางแจ้ง ธนาคาร โรงเรียนโดยธนาคารออมสิน สถานีวิทยุโรงเรียนพนัสพิทยาคาร ศาลาอาจารย์สาโรจน์ หอประชุมเล็ก และหอประชุมใหญ่ 80 ปี เรือนพยาบาล เรือนเกษตร หอจดคนตรี

วิสัยทัศน์

เปี่ยมคุณธรรม เลิศล้ำวิชาการ ได้มาตรฐานสากล ชุมชนร่วมพร้อมภักดี พิทักษ์สิ่งแวดล้อม
น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. จัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
4. บริหารจัดการศึกษาโดยชุมชนมีส่วนร่วม
5. ดำเนินรอยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. จัดการศึกษาให้สอดคล้องและอยู่ร่วมกับประชาคมอาเซียนอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ
3. ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานสากล
4. ชุมชนมีบทบาทและสนับสนุนในการจัดการศึกษา
5. ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. ผู้เรียนมีทักษะชีวิตในการอยู่ร่วมกับประชาคมอาเซียนอย่างมีความสุข

กลุ่มบริหารงานบุคคลการเงินและสินทรัพย์ของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร

กลุ่มบริหารงานบุคคลการเงินและสินทรัพย์ (โรงเรียนพนัสพิทยาคาร, 2557, หน้า 16-21)

ได้มีการแบ่งหน้าที่การทำงานต่าง ๆ ได้ 5 งานใหญ่ ๆ ดังนี้

1. งานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลการเงินและสินทรัพย์
2. งานนโยบายและแผนงานโรงเรียน
3. งานบุคคล
4. งานการเงิน-บัญชี
5. งานพัสดุและสินทรัพย์

งานสำนักงานกลุ่มบริหารงานบุคคลการเงินและสินทรัพย์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ ในฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามระเบียบ

กฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ร่วมวางแผนการพัฒนา การดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 นำเสนอการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้อุทิศ
การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศและการวัดผลการประเมินผล

- 2.2 นำเสนอแนวทางการจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

- 2.3 นำเสนอแนวคิดการบริการงานการเงิน การพัสดุและทรัพย์สินอื่น ๆ
- 2.4 วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ
- 2.5 นำเสนอแนวคิดการจัดทำมาตรฐานงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- 2.6 ประเมินผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มงาน
- 2.7 ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มงานให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 2.8 ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการให้บริการแก่ชุมชน
- 2.9 นำเสนอแนวคิดการจัดระบบการควบคุมภายในของกลุ่มงานและสถานศึกษา
- 2.10 ราชการแทนรองผู้อำนวยการ โรงเรียน เมื่อรองผู้อำนวยการ โรงเรียนไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้
- 2.11 เป็นที่ปรึกษาของรองผู้อำนวยการ โรงเรียน เกี่ยวกับงาน ในกลุ่มงานบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์
- 2.12 จัดวางระบบ การกำกับดูแล ในการปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหารงานบุคคลการเงินและสินทรัพย์ ในฝ่ายงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ งานบริหารงานแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายงานการเงินและบัญชี ฝ่ายงานพัสดุและสินทรัพย์ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนทางราชการ
- 2.13 วินิจฉัยสั่งการตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.14 ศึกษาและวิเคราะห์นโยบาย ประสานงานกับรองผู้อำนวยการ โรงเรียน ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของกลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน
- 2.15 จัดทำแผนปฏิบัติการทั้งแผนระยะสั้น (แผนปฏิบัติการ โรงเรียน) และแผนปฏิบัติการระยะยาว 5 ปี จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานประจำปี จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีของกลุ่มงาน
- 2.16 จัดวางระบบงานสารสนเทศ กำกับดูแล ประสานรวบรวมข้อมูลทุกด้านของกลุ่มงานให้เป็นปัจจุบัน มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
- 2.17 ให้ความเห็นในการกำกับดูแลระบบ และการให้บริการเว็บไซต์ของกลุ่มงาน

2.18 ประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มงาน และฝ่ายงานที่รับผิดชอบ

2.19 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานนโยบายและแผนงานโรงเรียน

งานวางแผนพัฒนาโรงเรียน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาวางแผนและจัดทำงบประมาณประจำปีของโรงเรียน

2. ประสานกับกลุ่มงานทุกกลุ่ม กลุ่มสาระ และงานต่าง ๆ ในการจัดทำแผนใช้

งบประมาณประจำปี

3. วางแผนการพัฒนา การใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตาม

ระเบียบแบบแผนของงบประมาณ

4. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา/ แผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายของ
หน่วยงานต้นสังกัดอันได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนโยบายของสถานศึกษา เป็นการจัดวางทิศทางการพัฒนาองค์กร
ซึ่งเป็นแผนระยะยาว (3-5 ปี)

5. จัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษาและกรอกประมาณการรายจ่าย เสนอต่อ
เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม สอดคล้องเชิงนโยบาย

6. ควบคุมการคำนวณต้นทุนผลผลิต

7. ตรวจสอบกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้ จากหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรที่เขตพื้นที่
การศึกษาแจ้งตลอดจนตรวจสอบวงเงินงบประมาณที่ได้จากแผนการระดมทรัพยากร แจ้งจัดสรร
วงเงินและจัดทำข้อตกลงผลผลิตให้หน่วยงานภายในสถานศึกษารับไปดำเนินการตามแผน
ปฏิบัติการประจำปี

8. ติดตามการดำเนินงานของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานฝ่ายต่าง ๆ

9. ประเมินการปฏิบัติงานตามโครงการเพื่อรวบรวมผลงานและสรุปปัญหาอุปสรรค
เพื่อการปรับปรุงองค์การและแผนงานครั้งต่อไป

10. รวบรวมผลการประเมิน จัดทำเป็นรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานควบคุมภายใน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. กำกับดูแล ตรวจสอบ และควบคุมภายใน ตามมาตรฐานการควบคุมภายใน

2. กำหนดแผนปฏิบัติงานการตรวจสอบและควบคุมภายในประจำปี

3. ดำเนินการตรวจสอบภายใน ตามมาตรฐานการควบคุมภายในตามกำหนด
4. รวบรวม สรุปผลการดำเนินงานเสนอผู้อำนวยการ โรงเรียนทราบ
5. ประสานกับคณะกรรมการตรวจสอบภายนอก ที่เข้าตรวจสอบการควบคุมภายใน
โรงเรียน ตามมาตรฐานการควบคุมภายในประจำปี
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
งานทะเบียนนักเรียน
หน้าที่ความรับผิดชอบ
 1. จัดทำทะเบียนนักเรียนให้เป็นปัจจุบัน
 2. เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการรับนักเรียนประจำปี
 3. สรุปผลการรับนักเรียน เช่น จำนวนผู้สมัครในเขตพื้นที่บริการ นอกเขตพื้นที่บริการ
นอกเขตจังหวัด
 4. รายงานสรุปผลแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามแบบที่กำหนด
งานสารสนเทศของโรงเรียน
หน้าที่ความรับผิดชอบ
 1. จัดวางระบบข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มงานและของโรงเรียน
 2. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวข้องกับงานทุกกลุ่มงาน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศการปฏิบัติงาน
ของโรงเรียน
 3. จัดทำรูปเล่มข้อมูลของสารสนเทศของโรงเรียน
- งานบริหารงานบุคคล
งานสารบรรณ
หน้าที่ความรับผิดชอบ
 1. รวบรวมระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลปฏิบัติงาน
 2. จัดวางระบบงานธุรการ
 3. โต้ตอบหนังสือราชการและหน่วยงานต่าง ๆ
 4. ลงทะเบียนรับ-ส่ง และจัดส่งหนังสือราชการ การจัดเก็บ การรักษา และการทำลาย
หนังสือราชการ
 5. ออกหนังสือรับรองสิทธิ รับรองเงินเดือน การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ
 6. บันทึกการประชุมครูประจำเดือน
 7. เสนอและผ่านหนังสือราชการทุกเรื่องเสนอผู้อำนวยการ โรงเรียนและประสานนำจ่าย
ให้กับฝ่าย กลุ่มงานต่าง ๆ

8. ดำเนินการติดต่อประสานงานด้านธุรการการกับฝ่าย กลุ่มสาระและงานต่าง ๆ ให้ทันตามกำหนดเวลา

9. บริการและดูแลระบบคอมพิวเตอร์ของฝ่าย

10. จัดการสารสนเทศกลุ่มงานฯ สรุปสถิติข้อมูลงานธุรการ เมื่อสิ้นปี

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานทะเบียนสถิติครูและบุคลากร และการขอมีใบประกอบวิชาชีพ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รวบรวมระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลปฏิบัติงาน

2. จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทุกคน

3. การลาประเภทต่าง ๆ ขอกลับเข้ารับราชการ การขออนุญาตไปราชการ

4. สรุปสถิติการมาปฏิบัติราชการประจำวัน

5. การย้าย การบรรจุแต่งตั้ง

6. การขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และงานจ้างครูอัตราจ้างและบุคลากรทางการศึกษา

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ประสานข้อมูลบุคลากร โรงเรียนทุกกลุ่มงาน

2. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยการนิเทศในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3. รวบรวมระเบียบ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รวบรวมระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลปฏิบัติงาน

2. ประสานการจัดทำคำร้อง การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี

3. จัดทำเอกสาร ข้อมูลผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไว้เป็นสารสนเทศ

เพื่อเป็นข้อมูลการดำเนินงานต่อไป

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. สำรวจ จัดทำสถิติการพิจารณาผลการประเมินในแต่ละปี
2. จัดทำแบบประเมินข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน
3. ตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. สรุปผลการประเมินส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. ออกคำสั่ง แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้กับข้าราชการครู ระดับตั้งแต่ คศ. 1 ลงมา

และลูกจ้างประจำ

งานยานพาหนะ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. รวบรวมระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลปฏิบัติงาน
2. ประสานจัดบริการ ยานพาหนะส่วนกลางของโรงเรียน
3. บำรุงรักษายานพาหนะโรงเรียนให้พร้อมใช้งาน
4. ประสานการจัดทำเอกสารหลักฐาน การเบิกจ่าย ที่เกี่ยวข้อง
5. สรุป และรวบรวม จัดทำรายงานข้อมูลเกี่ยวกับยานพาหนะเมื่อสิ้นปี เสนอให้

ผู้อำนวยการโรงเรียนทราบ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

งานการเงิน-บัญชี

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ประสานงานกับฝ่ายบริหารสถานศึกษา/ กลุ่มงาน/ งาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้

เกี่ยวกับ การรับ-จ่ายเงินทุกประเภท

2. กำกับ/ ติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและการบัญชีให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่บุคลากร

3. ตรวจสอบการใช้เงินประเภทต่าง ๆ ตามใบสำคัญ การบันทึกบัญชี การเก็บรักษา

การเบิกจ่ายและการรายงานการเงินประเภทต่าง ๆ

4. เป็นกรรมการการเก็บรักษาเงินและกรรมการการรับเงิน

5. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน เสนอหัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารสถานศึกษา

รับทราบข้อมูล ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

งานตรวจสอบการเงิน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ตรวจสอบเงินสดและตรวจสอบความสมบูรณ์ของเอกสารแทนตัวเงินให้ถูกต้องตรงกับรายงานเงินคงเหลือ ประจำวันกับยอดคงเหลือในสมุดเงินสด
2. ตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงินคงเหลือแต่ละใบเบิกเพื่อจ่ายในราชการในทะเบียน คุมงบประมาณรวมกัน ซึ่งเท่ากับยอดคงเหลือช่องเงินงบประมาณในสมุด
3. ตรวจสอบความถูกต้องของยอดเงินคงเหลือเงินทุกประเภทในสมุดเงินสด
4. ควบคุมดูแลการเบิกเงินทุกประเภท หลักฐานการขอเบิก ทะเบียนคุมหลักฐานขอเบิก
5. ตรวจสอบการรับเงินในสมุดคู่มือเบิกเงิน คู่มือฝากเงินทั้งของธนาคารและของต้นสังกัดทุกครั้งที่มีการเบิกจ่าย
6. รายงานให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ผ่านรองผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาการบริหารทั่วไป
7. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน เสนอหัวหน้ากลุ่มงานและผู้บริหารสถานศึกษา รับทราบข้อมูล ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

8. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

งานพัสดุและสินทรัพย์

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ประสานเสนอแต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่คณะกรรมการพัสดุ โรงเรียน
2. บริหารงานพัสดุ กำกับดูแลรับผิดชอบคลังพัสดุ
3. ควบคุมและกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการใช้โทรศัพท์โรงเรียน
4. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ด้วยเงินบำรุงการศึกษา และเงินอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินงบประมาณ
5. งานโต้ตอบเกี่ยวกับงานพัสดุ และการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามข้อ 1
6. ประสานงานพัสดุ โรงเรียน พักดูกลุ่มงาน พักดูกลุ่มสาระการเรียนรู้ และงานต่าง ๆ
7. เก็บ รวบรวม ระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์
8. ลงทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์
9. จำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ตามระเบียบทางราชการ
10. เป็นเลขานุการคณะกรรมการพัสดุโรงเรียน
11. สอนวิชากลุ่มสาระการเรียนรู้อาชีพและเทคโนโลยี
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Sheldon (1971 อ้างถึงใน อากัสสร กลางประพันธ์, 2555, หน้า 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การไปในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานในบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ประภาศรี พงษ์สุชล, 2557, หน้า 8) นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติดทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์กร

Mowdy et al. (1982 อ้างถึงใน อากัสสร กลางประพันธ์, 2555, หน้า 10) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีปกติ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันเหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพดีขึ้น กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรอย่างเหนียวแน่น ซึ่งพฤติกรรมนี้แสดงให้เห็นถึงการร่วมมือ เต็มใจทุ่มเทในการทำงาน ความสามัคคีของสมาชิกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552, หน้า 5) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองงานว่างานเป็นสิ่งสำคัญ และงานเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และความรู้สึกต้องการให้งานที่รับผิดชอบ ประสบความสำเร็จโดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

ธนรัฐ นาทอง (2556, หน้า 8) ความผูกพันในองค์กร คือ ความรู้สึกของ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและเกิดความผูกพันในการทำงานจนกระทั่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายความเชื่อมั่น ค่านิยมในองค์กร จึงนำไปสู่ความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ธนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

สุพานิ สฤกษ์วานิช (2549) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากเข้าได้ลงทุนและพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดบุคคลจะหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

พนิดา สืบสมาน (2553, หน้า 19) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กร คือ มีความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา ตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มรอยู่ทำประโยชน์และทำงานตามมาตรฐานขององค์กร มีความรู้สึกศรัทธา เชื่อมมั่น และยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์อันลึกซึ้งที่จะเข้าร่วมกิจกรรม และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้

ชาญวุฒิ บุญชม (2553, หน้า 7) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กร ๆ ด้านตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ดนัย กิ่งก้าน (2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ องค์กรเป็นระบบการทำงานของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์กร ในเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดี เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555, หน้า 20) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทัศนคติทางบวกของบุคลากร มีความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กร

พร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นนั้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถ เพื่อนายจ้าง และทำงานอยู่ในองค์กร แม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่

ประภาศรี พงษ์สุชล (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดง ออกจากพฤติกรรมทางบวกของสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรมีความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร มีความเสียสละเวลาส่วนตน เพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและมุ่งหมายเพื่อนำองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วุฒิพันธ์ อ่อนปัดชา (2558, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่ เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อ องค์กร ประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย และนโยบาย การบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่ดี คือ มีความรัก ความสุข ความภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรของตน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมีเป้าหมาย ที่ต้องการจะเป็นสมาชิกในองค์กรแห่งนั้นตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, pp. 533-546) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับ องค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวประสานระหว่างความรู้สึกนึกคิด ของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการประสานกันนี้สามารถแสดงออกได้ทั้งทางพฤติกรรม และทางความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าได้เป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้ที่มี ส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีให้กับองค์กร รวมถึงการลดการควบคุมหรือสิ่งที่ จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขทางสังคม ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ เขายังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อ องค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ตรง ระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องการบริหาร และดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูล ให้องค์กรอยู่ในภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

Baron (1986, pp. 164-165) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรกับผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน นั่นคือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะมีการแสดงออกเพื่อเป็นการเพิ่มความพยายามที่เป็นแรงผลักดันพฤติกรรมในการทำงาน คือ

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะมีอัตราการขาดงานและลาออกต่ำ
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตนในขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานระดับสูง

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) เป็นการมุ่งมั่นที่ต้องการให้เกิดกับองค์กรมากที่สุด เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความ สัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover rate) เพราะถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานของตนเองมีทั้งความผูกพันต่อองค์กรและมีความผูกพันในงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงให้ความสำคัญกับความผูกพันในทั้ง 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee commitment)

กฤษดา มังคะตา (2548, หน้า 18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมขององค์กรเสมอ
 2. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่
 3. ความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคคลมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป
 4. ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นเครื่องชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
 5. ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกที่อยู่ในองค์กร
- จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญที่จะสามารถพัฒนาและผลักดันองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงและยั่งยืน หากองค์กรใดขาดแคลนแรงงาน หรือขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้

แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจมาก ไม่ว่าจะเป็นในหมู่ของผู้บริหาร นักวิชาการ นักการศึกษา หรือแม้กระทั่งบุคลากรภายในองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง และทุกองค์กรควรให้ความสนใจในเรื่องนี้ ดังนั้น ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือใหญ่ ภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็ต้องพยายามหาวิธีการในการที่จะสร้างสมาชิกที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น ซึ่ง Steers (1977) ได้แบ่งคุณลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen and Mayer (n.d. อ้างถึงใน อนันต์ชัย คงจันทร์, 2532, หน้า 35-36) ได้สรุป

แนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับมากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้เห็นด้วยกับแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรนี้ว่า เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรม เป็นแนวความคิดที่มองถึงความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติออกมาอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมนุษย์มีการแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรหรือการทำงาน โดยการไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหนหรือลาออกจากองค์กรที่ตนอยู่ เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก แล้ว ซึ่งผลเสียนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3. แนวคิดทางด้านที่เป็นบรรทัดฐานของสังคมหรือแนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสม เพราะเชื่อว่า นั่นคือ ความถูกต้อง มีความเหมาะสมและสามารถทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งแนวความคิดนี้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานของสังคมหรือขององค์กรนั้น ๆ

Steers and Porter (1983) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral commitment)

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม

ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

คณัย กิ่งก้าน (2553, หน้า 21) ได้สรุปแนวความคิดในการศึกษาความผูกพันขององค์กร ออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่ม ด้วยกัน คือ แนวความคิดทางด้านทัศนคติ คือการที่บุคลากรขององค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของเขากับองค์กร มีความสอดคล้องกัน ทำให้ยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ แนวความคิดด้านพฤติกรรม เป็นการแสดงออกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการปฏิบัติโดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติงาน มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความผูกพันที่เกิดขึ้นมานั้น เนื่องมาจากได้มีการเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น หากมีการละทิ้งสภาพของการเป็นบุคลากรหรือลาออก จากองค์กรซึ่งผลเสียนี้ได้พิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่อาจจะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะเสียไป

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นเรื่องการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร การอยากเป็นหรือต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร การสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยากที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไปโดยที่ไม่โยกย้ายไปไหน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีการลงทุนของ Becker

Becker (n.d. อ้างถึงใน โสภกา ทรัพย์มากอุดม, 2533, หน้า 18) ได้สร้าง Side-bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-cost notation ซึ่งอ้างสาระสำคัญที่เสนอไว้ ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งนั้น ต่อไปก็จะทำให้สูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางสิ่งบางอย่างจะผันแปรตามระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ สิ่งใดที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ผู้ลงทุนได้เสียไป เช่น ตัวแปรอายุการทำงาน ในองค์กร บุคคลที่ทำงานมาในองค์กรนานเท่าใดก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบ

การจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศ ในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่อยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจาก องค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาที่ได้สะสมมาย่อมจะสูญเสียดำเนินไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับ จากหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการลงทุนของ Becker เป็นทฤษฎีที่เน้นการอาศัยเวลาในการสร้าง ความผูกพัน เพราะเนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีระยะเวลาสะสมประสบการณ์และความผูกพัน ต่างกัน ยิ่งอยู่กับองค์กรมานานก็จะยิ่งทำให้มีความรู้สึกผูกพันกับสถานที่นั้น ๆ โดยไม่มีความคิด ที่จะโยกย้ายไปที่อื่น เพราะคิดว่าไม่คุ้มค่ากับการลงทุนที่จะไปเริ่มงานใหม่ ในสถานที่ใหม่ ๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 60-63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจ ในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ โดยประการที่ 1 มักจะเกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของตน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” ส่วนประการที่ 2 ส่วนนี้คนที่ปฏิบัติงานจะพูดถึงความพอใจในการปฏิบัติงาน ของเขา ส่วนใหญ่มักจะพูดถึงเรื่องงานต่าง ๆ ที่ตนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ซึ่งพวกเขาเรียก ปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้มีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์คนละแบบ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคล ในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with superiors, subordinates, peers) หมายถึง การติดต่อสื่อสารแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะป็นกิริยา ท่าทางหรือวาทะที่แสดงออกมา ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.3 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.5 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.6 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.8 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) หมายถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรรวมถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในองค์กรชอบและรักในงานที่ตนรับมอบหมายให้ปฏิบัติ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจัยกระตุ้นมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการป้องกันปัญหาและรู้จักการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานที่ทำประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ ไม่ว่าจะได้รับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายในหน่วยงาน หรือจากผู้ที่มาขอคำปรึกษา เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work itself) หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการทำงานใหม่ ๆ มีอำนาจรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

2.6 ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เมื่อนำเอาปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่งของงานที่จะรักษาคณไว้ขององค์กรในลักษณะที่จะทำให้เขาพึงพอใจที่จะทำงาน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยกระตุ้นไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยกระตุ้นจะได้รับการตอบสนอง ก็เป็นเพียงแค่การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถได้ จะมีเพียงแต่ปัจจัยค้ำจุนเท่านั้นที่จะสามารถทำได้

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่นำเอาปัจจัยสำคัญหลัก ๆ 2 ปัจจัย มารวมไว้ด้วยกัน ซึ่งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนนี้ มีหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกัน แต่มีจุดประสงค์เดียวกัน คือ ต้องการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เราจึงเลือกใช้เพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไม่ได้ เพราะแต่ละปัจจัยเป็นตัวสนับสนุนซึ่งกันและกัน หากเลือกเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง การปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะดำเนินการปฏิบัติงานไปได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่เต็มความสามารถ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

Vroom (n.d. อ้างถึงใน จิราพร ล่ากระโทก, 2556, หน้า 35) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจหรือทฤษฎีกระตุ้นจูงใจของคนเรียกว่า ทฤษฎีกระตุ้นจูงใจด้วยความคาดหวัง (Expectancy theory of motivation) ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นบนรากฐานแห่งแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดที่ว่าคนย่อมมีเป้าหมายส่วนตัวที่มีความปรารถนาที่แท้จริง โดยหวังจะให้เป้าหมายนั้นได้ประสบผลสำเร็จในที่สุด
2. แนวคิดที่ว่าเป้าหมายที่คนคาดหวังจะให้ประสบผลสำเร็จนั้นย่อมมีทางที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้ โดยการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเป้าหมายขององค์กร
3. แนวคิดที่ว่า การที่คนใช้การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงนั้นเป็นเครื่องมือในการนำตนเองให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองนั้น ทุกคนย่อมมีความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นจูงใจในการทำงาน เพื่อพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง นอกจากนี้แล้วยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าว ซึ่งประกอบไปด้วย

3.1 ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิด

3.2 เป้าหมายขององค์กร หรือผลงานในการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ เรียกว่า ผลงานขั้นต้น

3.3 เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคน หรือผลงานในการปฏิบัติงานที่ตนเองต้องการ ให้เกิดขึ้นหลังจากผลงานขั้นต้น ได้สำเร็จลุล่วงแล้ว ซึ่งจะเรียกผลงานขั้นนี้ว่า ผลงานขั้นรอง และสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้มีผลในการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานได้ ก็ต่อเมื่อคนผู้นั้นเกิดความเชื่อ ดังต่อไปนี้

3.3.1 ความพยายามตามที่คาดหวัง ที่จะให้เกิดผลงานขั้นต้นในระดับสูงได้

3.3.2 ผลงานขั้นต้นในระดับสูงที่เกิดขึ้น จะเป็นเครื่องมือนำไปสู่ผลงานขั้นรองได้

3.3.3 ผลงานขั้นรองที่เกิดขึ้น สามารถสนองความต้องการที่แท้จริงในผลงาน ขั้นรองได้ตามที่ตั้งใจไว้

การกระตุ้นใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น เมื่อตนเองมั่นใจว่าผลงานขั้นต้น ย่อมสำเร็จได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวังและความสำเร็จของผลงานขั้นต้น จะเป็น เครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จในผลงานขั้นรอง ซึ่งผลงานขั้นรองนี้จะสนองความต้องการที่แท้จริง ของตัวเขาได้

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) เป็นการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยใช้ความคาดหวังของตัวบุคคลเป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1970) ได้กำหนดหลักการของทฤษฎีนี้ว่า “บุคคลพยายามสนองความต้องการ ของตนเพื่อความอยู่รอด และความสำเร็จในชีวิต” ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 5 ระดับ ตามความสำคัญ ดังนี้

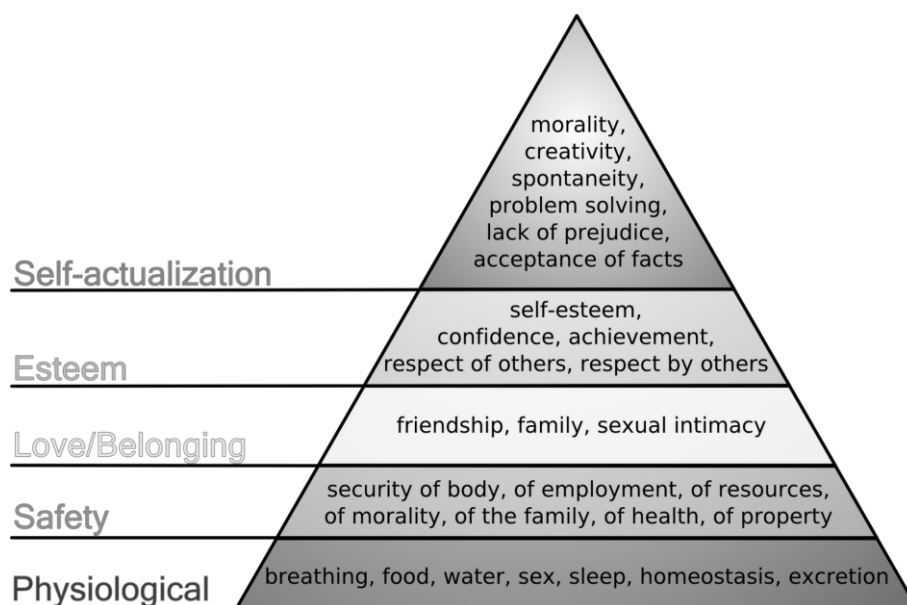
1. ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เป็นความต้องการด้าน พื้นฐานของมนุษย์ (Survival needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องของอากาศ, อาหาร, น้ำ, เครื่องนุ่งห่ม, ที่อยู่อาศัย, ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต (Safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงาน และการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการ ที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging needs)

4. ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ และความสำคัญของบุคคล

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการด้านนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคล (Self fulfillment needs) ที่จะพยายามผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนคาดหวังไว้



ภาพที่ 2 ลำดับความต้องการของมาสโลว์

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ เพื่อความสำเร็จและการอยู่รอดในการใช้ชีวิต โดยเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองจากลำดับขั้นที่หนึ่งแล้ว ก็จะเกิดการกระตุ้นความต้องการในลำดับต่อ ๆ ไป เพื่อให้ชีวิตของตนเองได้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

ทฤษฎีความต้องการของ Cooper

Cooper (1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544, หน้า 12) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขา ยกย่องนับถือ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (Cooper) เป็นการต้องการภายนอกที่มีส่วนในการส่งผลให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เน้นตัวบุคลากรในการเลือกที่ทำงานและปัจจัยที่ส่งผลในการทำงานของตนเอง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อให้องค์การยังสามารถดำเนินและพัฒนาองค์การต่อไปได้

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ

McClelland and Akinson (n.d. อ้างถึงใน วลัยภรณ์ กาญจนสาย, 2546, หน้า 40-41) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการประสบความสำเร็จจะมีดังนี้

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ คนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง โดยมากมักจะนิยมตั้งเป้าหมายไว้ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้ชอบที่จะทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเองและมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเองคนเหล่านี้จะสนใจถึงความสำเร็จตามตั้งใจเป็นสำคัญมากกว่าจะคำนึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำงานนั้น
2. ความต้องการด้านอำนาจ คือ ความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมต่อทรัพย์สิน สิ่งของและในทางสังคม คนประเภทที่นิยมชมชอบ ขอมรับนับถือจากฝ่ายอื่นและบ่อยครั้งต่างไปหาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนประเภทนี้จะรู้สึกมีแรงจูงใจสูง ถ้าหากมีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในด้านต่าง ๆ ที่จะเพิ่มบทบาทอำนาจได้เต็มที่
3. ความต้องการมีความสัมพันธ์ คือ การให้น้ำหนักความสำคัญต่อไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้คนที่มีความต้องการทางสายสัมพันธ์มากจึงมักแสดงออก โดยการหวังหรืออยากได้ของฝ่ายอื่น ๆ ให้มาก ดังนั้น คนประเภทนี้จึงพยายามและแสวงหาโอกาสสื่อความกับคนอื่น

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จของเม็คคลีแลนด์ และอาคินสัน ทฤษฎีที่เน้นการจูงใจของบุคลากรให้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ โดยตัวบุคคลจะเน้นด้าน การทำงานที่จะทำงานให้ได้ดี มีประสิทธิภาพมากกว่าที่หวังจะได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

Korman (n.d. อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 122) ได้จำแนกทฤษฎี ความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการตอบสนองความต้องการ (Need fulfillment theory) เป็นความพึงพอใจ ที่เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากการทำงานกับ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-group theory) เป็นความพึงพอใจในการทำงานที่มี สมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะ ของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มจะใช้การปฏิบัตินี้ในการประเมินผลงานของตน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ โดยทั้ง 2 กลุ่ม เน้นไปที่การตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยที่กลุ่มแรก เป็นการตอบสนองความต้องการส่วนตัวของแต่ละคนในการปฏิบัติงาน และกลุ่มที่สอง เป็นการตอบสนองความต้องการแบบกลุ่ม โดยประเมินผลงานจากการเป็นสมาชิกในกลุ่มของ บุคลากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งในแต่ละ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคน โดยอาจจะมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ของพนักงานมีรายละเอียด ดังนี้

ฉัช อุษาคณาภิรักษ์ (2554) ได้เสนอปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานมีใจรักในงานที่ทำ และมีความสนใจในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากกว่า จำต้องอยู่ หรือเพราะความอยากในผลประโยชน์ที่ทำให้อยู่กับองค์กร
2. การปรับตัว-ปรับใจของพนักงานที่ยอมรับลักษณะขององค์กร เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ค่านิยมร่วม เป้าหมาย รูปแบบการบริหาร และวัฒนธรรมขององค์กร
3. การเปิดใจ-เต็มใจของพนักงานที่จะสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบาย ขององค์กร

4. พนักงานมีพฤติกรรมกาใส่ใจ-เข้าใจสภาพขององค์กร และมีใจที่จะช่วยสร้างและพัฒนาองค์กร ร่วมกัน

5. พนักงานมีความเชื่อ ศรัทธา และความภาคภูมิใจต่อคน เช่น ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน เป็นต้น ต่องานที่รับผิดชอบในตำแหน่ง/ หน้าที่ ซึ่งเป็นงานที่ทำทายความสามารถ และทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่า ต่องค์กร

March and Simon (1958) ได้นำทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange theory) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ
2. ความปรารถนา
3. ทักษะความรู้
4. ความคาดหวัง

Porter and Steer (1973) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร ซึ่งมีต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร
 2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
 3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
 4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจ ในด้านวิชาชีพ
- นอกจากนี้ Steers (1977, p. 122) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความอิสระ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำทาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยาขององค์กร ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์กร

Baron (1986) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัย คล้ายคลึงกัน ของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระ ความเป็นอิสระส่วนตัว อย่างมากในงาน และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

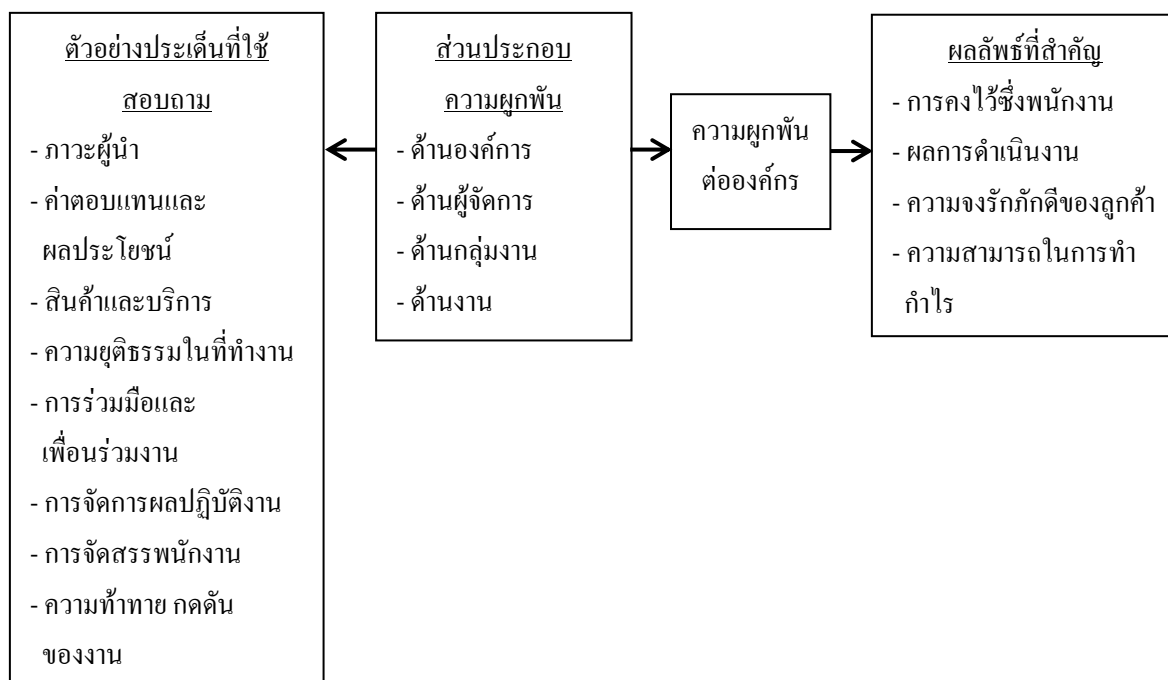
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานนาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูง ๆ จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้แนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน การที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน

Burke (2003) บริษัทที่ปรึกษางานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กล่าวถึง ส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee engagement model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
3. เพื่อนร่วมงาน (Work group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4. ลักษณะงาน (The job) งานต้องท้าทาย มีระบบการประเมินผลงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง
6. ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของ Burke

จากแผนภาพได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน โดย Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อต่าง ๆ ที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพัน โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าว จะแสดงออกมาในลักษณะผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ความจงรักภักดีของลูกค้า และความสามารถในการทำกำไร

Mottaz (1987 อ้างถึงใน อาจารย์ นาคศุภรังษี, 2540, หน้า 18) พบว่า หากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากขึ้น จึงถือได้ว่ารางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคลากรให้กับงาน (Work value)

Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนี้ แล้วยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ ความรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และปฏิกิริยาของหัวหน้า เช่น การรู้สึกรู้ว่าองค์กรสามารถไว้วางใจ ได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer และ Mottaz ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยนี้จะทำให้เกิดสถานการณ์การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงสิ่งพึงประสงค์ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

Vanderberg and Scarpello (1990 อ้างถึงใน อาจารย์ นาคศุรังสี, 2540, หน้า 18)

ได้ทำการศึกษานุเคราะห์ของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง จากการศึกษาได้ค้นพบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Dunham, Grube and Castaneda (1994 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 22)

ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเขา มีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาตนเอง

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงสิ่งพึงพอใจขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

Gubman (1998, p. 188) กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย (Shared values/ Sense of purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะงาน (Job tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้า (Opportunities for growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

โสภณ ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าของงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะคติของตนต่องาน ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และโครงสร้างขององค์กร

จากปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ สาเหตุที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารงาน เพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ณัช อุษาคณาภิรักษ์ (2554) ได้ให้แนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กรไว้ 10 แนวทาง ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีทัศนคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับแนวคิด ค่านิยมร่วม ชัดความสามารถหลัก และวัฒนธรรมองค์กร

2. การจัดให้มีสายความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาสายความก้าวหน้าในอาชีพ แก่พนักงาน โดยการพัฒนาและ ฝึกอบรมทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างต่อเนื่อง

3. การกำหนดผลประโยชน์หรือผลตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

4. การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร

5. การส่งเสริมพฤติกรรมในด้านจริยธรรมและคุณธรรมการปฏิบัติงาน

6. มีการสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งความสุข

7. พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับสูงและองค์กร

8. พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า และอำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง/หน้าที่งานที่รับผิดชอบ

9. การเพิ่มความสำคัญหรือคุณค่าในงานที่พนักงานรับผิดชอบ

10. พนักงานรับรู้ข่าวสารขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

11. พนักงานทุกระดับมีพฤติกรรมสื่อสารที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2557) ได้ให้แนวคิดเรื่องการสร้างความผูกพันของพนักงาน แบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ไว้ 7 ประเด็น คือ

1. การบริหารค่าจ้าง

2. การบริหารผลงาน

3. การเจริญเติบโตของพนักงาน

4. ภาระงาน

5. การสื่อสาร

6. คุณภาพชีวิต

7. บรรยากาศการทำงาน

ปรียกร มิมะพันธุ์ (2556) ได้วางหลัก 5 ประการ ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

1. เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร

2. ประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธี

3. พัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร

4. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร

5. ตอบแทนพนักงานที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสม

ทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ภายใต้ปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยแวดล้อมที่นี้สามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับองค์กร (Organizational level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและ องค์กร นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันภายในองค์กรขั้นที่ 1

ระดับฝ่ายงาน (Departmental level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้วางใจกันให้กับทีม

ระดับบุคคล (Individual level) ผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงานให้เป็นเสมือนพาร์ตเนอร์ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ได้ให้แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ 12 ข้อ ดังนี้

1. ได้ทำงานกับผู้นำที่มีความน่าเคารพศรัทธา (Working for admired leaders)
2. มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีกับ คนรอบข้าง (Having positive working relationships)
3. ได้ทำงานที่สำคัญและมีความหมาย (Doing meaningful work)
4. ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากองค์กร (Recognition and appreciation)
5. สามารถสร้างความสมดุลในตัวเองได้ดี (Living a balanced life)
6. ได้รับการสอนงานและสนับสนุน (Coaching and work support)
7. ได้มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ (Getting involvement)
8. มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร (Communication)
9. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (Measuring with fair system)
10. ได้รับโอกาสให้มีการพัฒนาและก้าวหน้าในองค์กร (Giving opportunity for advancement and professional development)
11. มีการแจ้งขอบเขตหน้าที่และความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน (Clear job expectations)
12. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (Adequate tools to complete work responsibilities)

ฟิลิธีร์ พิพัฒน์โกศลกุล (2554) ได้ให้แนวทางเสริมสร้างความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. การที่องค์กรให้ความสำคัญในการทำภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การวางแผนงาน การประชุมหารือหรือความคืบหน้าของงาน
 2. การที่องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร เช่น การให้ผู้บริหารพบพนักงาน การเยี่ยมพนักงานในพื้นที่ทำงานต่าง ๆ การเปิดโอกาสรับฟังความเห็นของพนักงาน
 3. การพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ของผู้บังคับบัญชา ในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเหล่านี้ ไปนำทีมงานที่ได้ทำงานและคน
 4. การมีงาน มีภารกิจที่ทำทาย หลาย ๆ คน ชอบงานที่ทำทายมากกว่าเดิม เขารอการมอบหมายอยู่ เมื่อเขารับผิดชอบจนสำเร็จ เขาก็จะเกิดความภูมิใจ ในภารกิจนั้น
 5. การมีการกำหนดเส้นทางการเติบโต ของพนักงานแต่ละคน ให้เขาทราบว่า เขาอยู่องค์กรนี้ เมื่อมีผลงาน ดีขึ้น เก่งขึ้น เขาจะมีโอกาสเติบโตไปในทิศทาง และรูปแบบใด
 6. ความอิสระ เดียวนี้คนรุ่นใหม่ กลุ่ม Gen Y เขามีความคิดเป็นของตนเอง มีความมั่นใจสูง ถ้าหากองค์กรเปิดโอกาสให้เขาแสดงฝีมือ ด้วยความคิดที่เป็นอิสระ องค์กรก็อาจจะ ได้สิ่งที่ดีขึ้นกว่าเดิม และพนักงานก็จะมีความสุข ความผูกพัน ด้วยรูปแบบการทำงานที่ไม่บังคับเขาจนเกินไป
- ประคัลภ์ ปัทมพิลา (2555) ได้กล่าวไว้ว่า ทุกวันนี้องค์กรส่วนใหญ่มักจะพูดถึงเรื่องว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากมีข้อพิสูจน์ และผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่ง ที่ระบุไว้ อย่างชัดเจนว่า ถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กร ก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานรู้สึกแยะ และขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำ ผลก็คือผลงานจะแย่งเรื่อย ๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่อผลงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ปัจจัยในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรนั้น มีหลายปัจจัยดังนี้

1. ผู้บริหารขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ และมีภาวะผู้นำ สามารถเป็นผู้นำให้กับพนักงานในองค์กรได้
 2. พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญจากหัวหน้า และจากองค์กร ว่าตนเองก็มีความสำคัญในการสร้างผลงานให้กับองค์กร
 3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน
 4. ค่าตอบแทน และรางวัลตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรม
- จาก 4 ปัจจัยข้างต้น มีอยู่ 1 ปัจจัย ที่มีผลกระทบค่อนข้างจะแรงกับการสร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งก็คือ การทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญนั่นเอง

เราจะสามารถสร้างความรู้สึกรักผูกพันให้เกิดขึ้นในทีมงาน และกับพนักงานได้ไม่ยาก การสร้างความรู้สึกรักผูกพันสามารถสร้างได้ดังนี้

1. เมื่อพนักงานทำงานผลงานได้ดี ก็ให้คำชมเชยที่จริงใจ พร้อมทั้งบอกกับพนักงานว่าผลงานที่ออกมานั้นเป็นผลงานที่ดี และอยากให้สร้างผลงานที่ดีขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ
2. ให้พนักงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด และวางแผนการทำงานของหน่วยงาน เช่น เวลาที่มีประชุมเพื่อที่จะวางแผนในหน่วยงาน ก็ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในบางโอกาส และทำให้เขาารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำงาน
3. มองหาจุดดีของพนักงานให้เจอ และส่งเสริมจุดแข็งเหล่านี้ของพนักงานในการสร้างผลงานที่ดีต่อไป รวมทั้ง ช่วยกันวางแผนและพัฒนาพนักงานทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ว่าหัวหน้าและองค์กรให้ความสำคัญในตัวเขาจริง ๆ ไม่ใช่แค่จ้างมาทำงานไปวัน ๆ
4. ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร
5. อย่าลืมบอกหรือส่งสัญญาณให้พนักงานทราบว่า เขามีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเพียงใด และองค์กรขาดเขาไม่ได้เนื่องจากอะไร เพราะวิธีนี้เป็นการบอกให้พนักงานรู้ว่า เขามีความสำคัญต่อองค์กรจริง ๆ

มานะ โลหเตปานนท์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การรักษาผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ

ผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จตระหนักว่า ผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้น องค์กรจึงควรปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กร โดยไม่ได้คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดทั่วไปเท่านั้น

แม้ผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่พนักงานคำนึงถึงเมื่อกำลังพิจารณางานใหม่ แต่ก็ยังไม่ใช่ว่าปัจจัยที่สามารถรักษาผู้มีศักยภาพสูงได้ในระยะยาว ถึงกระนั้นกลยุทธ์การรักษาบุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่ก็ยังคงมุ่งที่ผลตอบแทนอยู่ อาทิเช่น โบนัสระยะยาว การให้สิทธิซื้อหุ้น เป็นต้น

องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือ การเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และประเด็น

ที่สอง คือ การพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อปลูกฝังความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย

แม้องค์กรหลายแห่งจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับสูง แต่ผลการปฏิบัติงานขององค์กรก็ยังไม่อยู่ในระดับที่คาดหวัง สิ่งที่ขาดไป คือ การสนับสนุนพนักงาน เพื่อให้พนักงานที่มีแรงจูงใจเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ลำดับแรก คุณต้องแน่ใจว่าคุณได้มอบหมายงานแต่ละงานให้กับพนักงานที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ที่สุด เพราะการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานสามารถทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่องค์กรคาดหวัง

การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงนั้น ผู้นำต้องพิจารณาถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่งานนั้น ๆ ต้องการ อีกทั้ง ผู้นำจำเป็นต้องคำนึงถึงขอบเขตของงานนั้นว่าสามารถดึงความสามารถที่โดดเด่นของพนักงานออกมาได้ และใช้สิ่งเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และผู้นำยังจำเป็นต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบรรยากาศในการทำงานสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

สร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม

องค์กรจำเป็นต้องเข้าใจและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งประโยชน์ของบรรยากาศในการทำงานที่ดีมักถูกละเลย ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีนั้น ผู้นำต้องมีทักษะที่เหมาะสม ในการสร้างความผูกพันและสนับสนุนพนักงาน โดยเหล่าผู้นำต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในการทำงานแต่ละชิ้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบ และได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้องค์กรจะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ และผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง

นอกจากนี้ยังได้บอกวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีด้วยกันทั้งหมด 6 ขั้นตอน เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร ดังนี้

สิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน

1. สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน
2. สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้
3. จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน
4. เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน โดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น
5. ติดตามและพัฒนาระบบราชการในการทำงาน โดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน
6. มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่าง ๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

จากแนวทางที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ การหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร อีกทั้งยังสามารถทำให้บุคลากรที่มีอยู่ทำงานได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกรักในองค์กรที่ตนอยู่ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยที่ไม่มีความคิดที่จะโยกย้าย หรือเปลี่ยนที่ทำงานไปไหน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ที่ใช้ในการศึกษา 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพ

เพศ

เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเพศหญิงและเพศชายมีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชายมีความเป็นผู้นามากกว่าผู้หญิง อีกทั้งยังมีความปรารถนาต้องการความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งการดำเนินชีวิตของเพศชายและเพศหญิงนี้จะเป็นเครื่องพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร โดยมีนักวิจัยได้ให้ความคิดเห็นหรือให้การสนับสนุนแนวคิดนี้หลายท่านด้วยกัน เช่น ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงษ์สถิต (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และ ประภาศรี พงษ์สุชล (2557, หน้า 48) ได้ศึกษาความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรครูโรงเรียนบางป่อวิทยาเขต จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะใช้เพศเป็นตัวแปรที่จะศึกษาว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีเพศต่างกันคาดว่าจะมีความผูกพันต่อ องค์การแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์การ เพราะระยะเวลาการทำงานหรือประสบการณ์นั้นเป็นตัวพิจารณาความชำนาญในด้ว การปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนานจะมีความชัดเจน มั่นคง ในการทำงานมากกว่าผู้ที่เริ่มทำงานในระยะเวลาสั้น ซึ่ง Cherrington (1994, p. 276) ได้สรุป ความผูกพันต่อลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวัง ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรความรู้สึกรู้ว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กร แบบที่พึงได้จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532, หน้า 32-44) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหาร วิชาการระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับจิตติมา สุขชม (2550, หน้า 61) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การของครูผู้ช่วยที่แตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์การที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่จะศึกษาว่า ครูและ บุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันคาดว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ภูมิลำเนา

ภูมิลำเนาเป็นตัวแปรหนึ่งที่สัมพันธ์กับความผูกพันที่แตกต่างกัน ซึ่งเห็นได้ชัดว่าผู้ที่มี ภูมิลำเนาอยู่ที่ใด ย่อมมีความผูกพันต่อสถานที่นั้นมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี ครอบครัวยังมีอิทธิพลในการปลูกฝังเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม และการที่จากภูมิลำเนาไปอยู่ในที่ที่ห่างไกล ก็ไม่สามารถส่งผลให้ความผูกพันที่มีต่อภูมิลำเนาเดิม ลดน้อยลง หากแต่ยังทำให้มีความผูกพันมากขึ้นเรื่อย ๆ และเนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

ที่ต้องดูแลครอบครัว ดูแลบิดา มารดา การที่จากครอบครัวมานาน จึงทำให้เกิดความห่วงหาอาทรกันมากขึ้น เช่นเดียวกับ ผู้ที่มีภูมิลำเนาของครูผู้สอนที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จึงอาจเป็นสาเหตุของการย้ายกลับภูมิลำเนามากขึ้น ดังแนวคิดของ Mowday et al. (1982, pp. 224-248) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจในงานซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวที่ใช้ในการคาดคะเนอัตราการย้าย ลาออก และการเป็นอยู่ของสมาชิกได้ โดยจินตนา สามจิตต์ (2550, หน้า 59) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนที่มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การมีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้ภูมิลำเนาเป็นตัวแปรที่จะศึกษาว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีภูมิลำเนาต่างกันคาดว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถานภาพการเป็นศิษย์

สถานภาพการเป็นศิษย์ เป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งครูผู้สอนที่มีสถานภาพเป็นศิษย์เก่าจะมีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกันกับครูที่ไม่ได้เป็นศิษย์เก่า เช่น ครูที่เป็นศิษย์เก่าจะรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองได้เคยศึกษามากกว่าครูที่ไม่ได้เป็นศิษย์เก่า ทั้งนี้ เพราะคนที่เป็นศิษย์เก่าจะมีความรู้สึกคุ้นชินกับสถานที่ รวมไปถึงระบบการทำงานที่สืบทอดมาเป็นเวลาช้านานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร อีกทั้ง รู้จักเพื่อนร่วมสายงานที่เคยมีสถานภาพเป็นคุณครูกันมาก่อน ทำให้การติดต่อประสานงานกันเป็นได้ด้วยความรวดเร็วมากกว่า ซึ่งต่างจากคนที่ไม่ได้เป็นศิษย์เก่า ทำให้เวลาติดต่อประสานงานหรือขอความช่วยเหลือในการทำงานมีการดำเนินการเป็นไปอย่างติดขัด อีกทั้ง การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของโรงเรียนยังเป็นไปด้วยความยากลำบาก จึงส่งผลให้ผู้ที่ไม่ได้เป็นศิษย์เก่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย และเมื่อถึงเวลาที่ย้ายออกจากองค์กรไป

สรุปได้ว่า การมีสถานภาพการเป็นศิษย์ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้สถานภาพเป็นตัวแปรที่จะศึกษาว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีสถานภาพต่างกันคาดว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิรวัดน์ แสนสุขทวี (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับความผูกพันของครูผู้สอนต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มากมีความผูกพันแตกต่างกัน

กานต์รวี จันทร์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในระดับปานกลาง

พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา (2548) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์การโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการมาก จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ภัทรภรณ์ พัตรสงวน (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สัตตบงกช มานีมาน (2548) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กรในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ธนพร เข้มสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง บุคลากรที่มีกลุ่มงานปฏิบัติต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือที่มีเพศ และอายุต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน พยาบาลระดับต้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรสนับสนุนและพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในระดับ .05 ส่วนลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

นพวรรณ เลิศมงคล (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความศรัทธาต่อองค์กร ส่วนเมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามลักษณะ ประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียน เซนต์หลุยส์ พบว่า ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นภารินทร์ ปาระบบ (2550) ที่ศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูในกลุ่ม เครือข่ายพระเพลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก

จินตนา สาสมจิตต์ (2550) ได้ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ธิดิมา สุขชม (2550) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจเจก ทัพพรหม (2550) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปในทางปานกลางจนถึงสูง หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจ คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนาขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน

มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและ
อัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วัชรวิ หวังนุช (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์กรและความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ พบว่าพนักงาน
ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
แต่พนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพัน
ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงานอีกด้วย

สุภรณ์กัณท์ เจริญคงอยู่ (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อองค์กร
ของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า ข้าราชการพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในด้าน
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพัน
ต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ข้าราชการพยาบาลที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน
มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการพยาบาลที่มี เพศ สถานภาพสมรส
และระดับข้าราชการ (ซี) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและ
คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน
ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยรวมบุคลากรเห็น
ด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรเห็นด้วยอยู่ใน
ระดับมาก ส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส
หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปัจจัย
ส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา
มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สำหรับ การได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงานเพิ่มเติม
ด้านวิชาชีพ ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม
ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ
ที่ระดับ .01

อาทิตย์ กลางประพันธ์ (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน กลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละเวลา ให้กับองค์กร การให้ความร่วมมือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร และความต้องการดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมดโดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

นุริมัน ดอเลาะ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน พื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ในการทำงานบุคลากรไม่ได้มีการแบ่งแยกกัน ทำให้บุคลากรที่อยู่ นอกพื้นที่ก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่

ณัญญา บรรรชาธร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของศิษย์เก่าต่อ การให้บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ความพึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการให้บริการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมศิษย์เก่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ในเรื่องที่ว่าศิษย์เก่ามีความผูกพันต่ออาจารย์มหาวิทยาลัย เนื่องจากอาจารย์ให้ความสำคัญและ เป็นกันเองในการจัดการเรียนการสอน เสมือนหนึ่งเป็นคนในครอบครัวจึงเกิดความผูกพันขึ้น ระหว่างอาจารย์กับศิษย์เก่า ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า ศิษย์เก่ามีความรู้สึกผูกพัน มีเจตคติที่ดี ต่อมหาวิทยาลัย และอาจารย์ นอกจากนี้ ศิษย์เก่ายังมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการรับข่าวสารข้อมูล ของมหาวิทยาลัย

นรินทร์ พันธฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ประภาศรี พงษ์สุชล (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียน บางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวพัน และด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วุฒิพันธ์ อ่อนปัดชา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Hall, Schneider and Nygren (1970) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้งสมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Angle and Perry (1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Sagie and Elzur (1984 อ้างถึงใน วัชรารักษ์ มีสมบูรณ์, 2549) หาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศอิสราเอล พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

Brown (1987 อ้างถึงใน อรัญญา สุวรรณวิก, 2542, หน้า 39) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่าลักษณะของงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความผูกพันที่จะคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

Wilson and Laschinger (1994 อ้างถึงใน วัชรารักษ์ มีสมบูรณ์, 2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 92 คนในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Somers (1995) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer (1990) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกเมื่อหน่ายในงาน การลาออก และการขาดงาน ผลปรากฏว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์

Morrison et al. (1997 อ้างถึงใน วัชรารักษ์ มีสมบูรณ์, 2549) ศึกษาโดยทำการสำรวจจากพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่างและตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทำให้เข้าใจถึงลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ภูมิฐานะ และสถานภาพการเป็นศิษย์ที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละคนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กร ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิทยาการ ตั้งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ตามลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องของเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์
การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย
ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 147 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ
(Stratified sampling) ตามกลุ่มการปฏิบัติงาน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามกลุ่มการปฏิบัติงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ภาษาไทย	13	9
2. คณิตศาสตร์	24	20
3. สังคมศึกษา	15	10
4. สุขศึกษา และพลศึกษา	8	5
5. ภาษาต่างประเทศ	21	15
6. วิทยาศาสตร์	23	15
7. การงานอาชีพ และเทคโนโลยี	12	9
8. ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์	7	5
9. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	6	5
10. บุคลากร	18	13
รวม	147	106

เชิงคุณภาพ

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือ ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษา โดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มี 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 2 ตอน ใช้สำหรับครูและบุคลากรโรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะของแบบสอบถามเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามประมาณค่าแบบจำกัดตัวเลือก (ปลายปิด) โดยมีคำชี้แจงเรื่องเกณฑ์การประเมินแสดงไว้อย่างชัดเจนในแบบสอบถาม ทั้งนี้รายละเอียดแบบสอบถามแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิภาค และสถานภาพการเป็นศิษย์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีคำถามทั้งสิ้น จำนวน 51 ข้อ แบ่งเป็น ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 17 ข้อ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ 20 ข้อ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์การ 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1967 cited in Best & Kahn, 1993, pp. 181-185) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การมาก

3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อย

1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

2. ข้อคำถาม ใช้สำหรับการหาแนวทางเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะของแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เป็นข้อคำถามที่ได้จากปัญหาจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (ปลายเปิด)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

เชิงปริมาณ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เป็นนิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการกำหนดขอบเขตการสร้างตัวแปร
2. นำนิยามศัพท์มาสร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกัน โดยแบ่งตามที่กำหนดไว้ข้างต้น
3. นำข้อคำถามที่ได้ ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และปรับปรุงหรือคัดเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด มีความถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งผู้คุณวุฒิประกอบด้วย

- 3.1 ดร.สมุท ธานีญา อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.2 นายอัมพร อิศสารักษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
วิทยฐานะผู้อำนวยการ โรงเรียนเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
- 3.3 นายชาติชาย สุโข ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากร
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
จำนวน 30 คน ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏว่า มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .21 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่น .92

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข
อีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ความถูกต้องและเหมาะสมของแบบทดสอบให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด
และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการวิจัยต่อไป

เชิงคุณภาพ

การสร้างแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์ที่เป็นข้อคำถามเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ
ซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. นำข้อคำถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง
ทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างในการวิจัย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
 - 2.1 นางสาววันเพ็ญ ชลนาศูวรรณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดศาลาล้อม
วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1
 - 2.2 นายอนันต์ จิตะปุระ อดีตผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบ
วิทยฐานะผู้อำนวยการ โรงเรียนเชี่ยวชาญ
สำนักงานการศึกษานอกระบบ เมืองชลบุรี

- 2.3 นางณัฐชา จันทร์คา ผู้อำนวยการ โรงเรียนอุทกวิทยาคม
 วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการถอดเทป เพื่อเรียบเรียงข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้มาทำการสรุปข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหาร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย (Try out)
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองตามที่กำหนดไว้เป็น จำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและนำข้อมูล ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

เชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อคำถามที่ได้ มาเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง ทางการบริหารสถานศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป เพื่อเรียบเรียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์
3. นำข้อมูลที่เรียบเรียงได้มาทำการจัดเรียงลำดับและหมวดหมู่ เพื่อสรุปเป็นข้อมูล การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ใช้คำนวณ ทางสถิติเพื่องานวิจัย

1. นำแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ได้มาให้คะแนนตาม คำนวณน้ำหนักของแต่ละข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนตามแนวคิดของ Likert (1967 cited in Best & Kahn, 1993, pp. 181-185) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

3 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เมื่อได้คะแนนแล้วหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก

2.51-3.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า

(Triangulation) โดยเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่าง 3 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการเจาะจง เพื่อตรวจสอบว่ามีข้อมูลที่ตรงกัน หรือสอดคล้องกันหรือไม่ จากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหาและทำการจัดกลุ่มข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์เพื่อหาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

2.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อจัดอันดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อแสดงความแปรปรวนมาตรฐานของคะแนน

2.3 ทดสอบสมมติฐานของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ ต่างกันมีความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยสถิติที่ใช้ คือ t -test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับชั้นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์

ตอนที่ 3 แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ โดยการแจกแจงความถี่และ หาค่าร้อยละ พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

เพศ	n = 106	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	28	26.42
เพศหญิง	78	73.58
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 26.42 และที่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.58

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n = 106	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	31	29.25
มากกว่า 5 ปี	75	70.75
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 29.25 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 70.75

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	n = 106	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จังหวัดชลบุรี	63	59.43
จังหวัดอื่น	43	40.57
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี ร้อยละ 59.43 และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น ร้อยละ 40.57

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการเป็นศิษย์

สถานภาพการเป็นศิษย์	n = 106	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ศิษย์เก่า	45	42.45
ไม่ใช่ศิษย์เก่า	61	57.55
รวม	106	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่เป็นศิษย์เก่า ร้อยละ 42.45 ไม่ได้เป็นศิษย์เก่า ร้อยละ 57.55

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวมรายด้าน และรายข้อในแต่ละด้าน แล้วนำคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อจัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 6-9

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.34	0.40	มาก	1
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	4.29	0.41	มาก	2
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.19	0.40	มาก	3
รวม	4.28	0.36	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อันดับที่สอง คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนทำให้โรงเรียน ประสบผลสำเร็จ	4.41	0.57	มาก	9
2. หากมีผู้เข้าใจโรงเรียนของท่านผิด ท่านจะอธิบาย สิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	4.59	0.55	มากที่สุด	4
3. ท่านจะรู้สึกเป็นกังวล เมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงโรงเรียน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในทางที่เสียหาย	4.65	0.50	มากที่สุด	2
4. ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ท่านทำ	4.34	0.66	มาก	10
5. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	4.12	0.67	มาก	14
6. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนสอดคล้องกับ แนวคิดของท่าน	4.15	0.60	มาก	13
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของโรงเรียนเป็น การบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน	4.10	0.66	มาก	15
8. วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย และยอมรับ	4.25	0.78	มาก	11
9. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นสิ่งที่เลือนลอย	3.49	1.27	น้อย	16
10. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยโรงเรียน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.67	0.51	มากที่สุด	1
11. ท่านมักจะกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ดีอยู่เสมอ	4.52	0.57	มากที่สุด	6
12. ท่านคิดว่าท่านคิดถูกที่เลือกมาทำงานในโรงเรียน ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และจะทำงานให้นานที่สุด	4.43	0.79	มาก	7
13. ท่านคิดว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ ที่น่าทำงานมากที่สุด	4.42	0.77	มาก	8

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
14. ท่านพยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่	4.63	0.52	มากที่สุด	3
15. ท่านมีความเชื่อมั่นในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.56	0.54	มากที่สุด	5
16. ท่านมีความเชื่อใจไว้ใจความสามารถของผู้บริหาร	4.17	0.76	มาก	12
รวม	4.34	0.40	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ครูจะรู้สึกเป็นกังวล เมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึง โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในทางที่เสียหาย และ ครูพยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ครูคิดว่า นโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงาน ในองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ โรงเรียน แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า	4.46	0.62	มาก	11
2. ท่านรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี	4.49	0.65	มาก	7
3. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.66	0.49	มากที่สุด	3
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	4.59	0.54	มากที่สุด	5
5. เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะยกเลิก การทำงานนั้น ๆ	3.88	1.26	มาก	15
6. ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับ ชีวิตของท่าน	3.65	0.95	มาก	17
7. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความภาคภูมิใจกับ โรงเรียนที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	4.56	0.58	มากที่สุด	6
8. ท่านเห็นว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีการวางแผนเป้าหมาย/ กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการ ที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.30	0.66	มาก	13
9. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานสำเร็จ	4.68	0.52	มากที่สุด	1
10. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.68	0.48	มากที่สุด	1
11. ท่านทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ทั้งในและนอกเวลาราชการ	4.66	0.49	มากที่สุด	3
12. ท่านไม่เคยย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ และพร้อมที่จะ ทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน	4.49	0.55	มาก	7
13. โดยปกติท่านมาทำงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลา เสมอ	4.47	0.62	มาก	9

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
14. ท่านมียินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ	4.44	0.73	มาก	12
15. ท่านคิดว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลา เป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกัน	3.94	1.36	มาก	14
16. ท่านรู้สึกว่าคุณ ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป	3.11	1.22	ปานกลาง	18
17. เมื่อท่านได้ทราบว่าการดำเนินงานของโรงเรียน ประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ท่านก็ไม่ได้ ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าวแต่อย่างใด	3.70	1.33	มาก	16
18. ท่านคิดว่าการทำงานนั้น ครูควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนนึกถึง ประโยชน์ส่วนตัว	4.47	0.77	มาก	9
รวม	4.29	0.41	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรกคือ ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ครูรู้สึกมีความสุขเมื่องานสำเร็จ และเมื่อครูได้รับมอบหมายงาน ครูจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ครูรู้สึกว่าคุณได้รับมอบหมายงานมากเกินไป

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก
ขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงาน ที่โรงเรียนแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	4.07	1.22	มาก	12
2. ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงาน ไปอยู่ โรงเรียนอื่น ท่านจะประสบความสำเร็จ และก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.81	1.24	มาก	13
3. แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงาน ไปอยู่โรงเรียนอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคง ทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ต่อไป	2.01	1.00	น้อย	14
4. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ จะทำให้ท่าน มีความสุขในการทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้	4.29	0.71	มาก	9
5. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียนแห่งนี้	4.50	0.62	มาก	5
6. ท่านมีความซื่อสัตย์กับโรงเรียน	4.72	0.49	มากที่สุด	1
7. ท่านมีความผูกพันกับโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.58	0.58	มากที่สุด	2
8. ท่านคิดว่าการทำงานที่โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สร้างความมั่นคงให้ชีวิต	4.50	0.68	มาก	5
9. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิด ขวัญกำลังใจในการทำงาน	4.36	0.81	มาก	7
10. ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติ กับเงินเดือนที่ได้รับ	4.10	0.87	มาก	11
11. ท่านไม่เคยนำเรื่องเสียหายในโรงเรียนไปเล่าให้ คนภายนอกฟัง	4.35	0.89	มาก	8
12. ท่านมีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.27	0.82	มาก	10

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	<i>n</i> = 106		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
13. ท่านยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ มีความเจริญก้าวหน้า	4.58	0.55	มากที่สุด	2
14. ท่านคิดว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปรียบเสมือน บ้านหลังที่สองของครู	4.58	0.59	มากที่สุด	2
รวม	4.19	0.39	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ครูมีความซื่อสัตย์กับโรงเรียน ครูยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า และครูมีความผูกพันกับโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ แม้ว่าครูจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่โรงเรียนอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ครูก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งโดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา สถานภาพ ผู้วิจัยทำโดยวิธีการทดสอบค่าที (*t*-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 10-13

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n = 28)		หญิง (n = 78)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.29	0.44	4.36		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	4.26	0.49	4.29	0.38	-0.31	.76
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.13	0.45	4.21	0.37	-0.92	.36
รวม	4.23	0.43	4.29	0.33	-0.62	.54

จากตารางที่ 10 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียน
พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ
พบว่า ครูและบุคลากรที่เป็นเพศชายและครูและบุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 31)</i>		<i>(n = 75)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.22	0.39	4.39	0.39	-2.00*	.05
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	4.24	0.40	4.31	0.41	-.82	.41
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.08	0.41	4.24	0.38	-1.92	.06
รวม	4.18	0.36	4.31	0.35	-1.70	.09

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ภูมิภาค

ความผูกพันต่อองค์กร	จังหวัดชลบุรี		จังหวัดอื่น		t	p
	(n = 63)		(n = 43)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.39	0.37	4.27	0.41	1.53	.13
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	4.34	0.38	4.21	0.44	1.62	.11
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.23	0.39	4.13	0.39	1.21	.23
รวม	4.32	0.34	4.21	0.37	1.65	.10

จากตารางที่ 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียน พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ภูมิภาค พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี และครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม สถานภาพการเป็นศิษย์

ความผูกพันต่อองค์กร	ศิษย์เก่า		ไม่ใช่ศิษย์เก่า		t	p
	(n = 45)		(n = 61)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.37	0.35	4.31	0.43	.77	.44
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร	4.36	0.35	4.23	0.44	1.62	.11
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.22	0.36	4.16	0.42	.77	.44
รวม	4.33	0.31	4.24	0.38	1.23	.22

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม สถานภาพ พบว่า ครูที่มีสถานภาพเป็นศิษย์เก่า และครูที่มีสถานภาพไม่ใช่ศิษย์เก่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการบันทึกเสียง จากข้อมูลที่ได้ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรแก่การเก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจะขอแทนผู้ให้สัมภาษณ์เป็น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 และผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3

แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 “สิ่งแรกก็คือในเรื่องของความพึงพอใจ โดยเฉพาะครู คือ จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนเป็นส่วนใหญ่ แต่ในขณะที่เดียวกันก็จะมีงานพิเศษ หรืองานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะฉะนั้นการที่เราจะจัดครูลงสอน หรือมอบหมายให้ครูปฏิบัติหน้าที่ เราก็ต้องศึกษาว่า เขามีความรู้ความสามารถ หรือมีความถนัดทางด้านไหน แล้วพยายามจัดให้เขาได้ลงตรงนั้นมากที่สุด ซึ่งมันก็จะสะท้อนขึ้นมาว่า เขาสามารถที่จะทำได้ เมื่อเขาถนัด เขาก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตรงนั้นได้ มันก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เขารักองค์กร และโอกาสในการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานก็จะลดน้อยลง ซึ่งคำว่าคิดผิดที่เลือกมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้ ก็อาจจะเป็นเหตุผลส่วนตัวของเขา เราจะไม่ไปล้วงลึกว่า เพราะเหตุใดเขาถึงคิดแบบนั้น แต่สำหรับองค์กร หรือสถานศึกษาทุกสถานศึกษานั้นต่างมีบทบาท ภาระหน้าที่ที่เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเท่านั้น ซึ่งมันอาจจะสัมพันธ์กัน หรืออาจจะผกผันกัน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ คุณภาพอาจจะดี หรืออาจจะไม่ดี โรงเรียนขนาดเล็ก คุณภาพอาจจะดี หรืออาจจะไม่ดี ซึ่งมันก็มีหลายตัวแปร เพราะฉะนั้น เมื่อคุณครูได้เข้าสู่ระบบโรงเรียนแล้ว สิ่งที่เราจะต้องยอมรับนั่นก็คือ ภาระหน้าที่การทำงานว่า ทุกโรงเรียนมีหน้าที่เหมือนกัน และคุณครูก็จะต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ ส่วนเรื่องการสร้างความสุขในสถานที่ทำงานนั้นก็คงจะเป็นในเรื่องของขวัญและกำลังใจ ในเรื่องของการให้คำแนะนำเริ่มจากงานนิเทศ ถ้าเป็นเชิงวิชาการก็คือ งานนิเทศ คือ การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา หรือในเรื่องของชีวิตส่วนตัวของเขาก็จะมีการพูดคุย ชักถาม ในเรื่องของขวัญและกำลังใจ ก็จะเป็นในเรื่องของการพิจารณาความดี ความชอบ ซึ่งตรงนี้แต่ละโรงเรียนจำนวนคุณครูที่จะได้ในเรื่องของความดีความชอบก็จะแตกต่างกัน ใครที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ก็จะมีโอกาสมาก แต่อัตราการแข่งขันก็สูง ในโรงเรียนเล็กหรือโรงเรียนขนาดกลาง อาจจะได้หรือไม่ได้เลยในหนึ่งปี เพราะฉะนั้นหากเราก็จะมีหลักคิดให้เขาคิดว่า การทำงานทุกอย่างมันจะต้องสะท้อนลงไปที่คุณภาพของนักเรียน ก็จะพิจารณาจากตรงนั้น ก็ให้เขามุ่งมั่นในการทำงาน อีกประการหนึ่งก็คือ ในเรื่องของการศึกษาดูงาน การอบรม ในหนึ่งปีเราก็จะมีการพาครูไปศึกษาดูงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ให้เป็นที่น่าพึงพอใจ เรื่องการจะทำให้ครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน มันก็เป็นที่หลากหลาย ๆ องค์กรประกอบประกอบกันนะ ก็คงจะต้องเริ่มจากองค์กรนั้นก่อน ว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมการทำงานที่มันน่าอยู่ไหม อยู่แล้วมีความสุขไหม สนุกสนานไหม เพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือเปล่า มีมนุษยสัมพันธ์เอื้อเพื่อเพื่อแผ่ มีความอยู่ด้วยกันแบบพี่น้อง ช่วยเหลือกัน ในขณะที่ทุกคนก็แข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพ แต่ในขณะที่เดียวกันนี้ มีความเป็นมิตรภาพของเพื่อนครู

ด้วยกันมันก็ยังคงต้องมียู่ เพราะฉะนั้น ตรงนี้มันก็จะเป็สิ่งที่สะท้อนออกไปในเรื่องของ สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวครู ในเรื่องของผู้บริหาร เราก็พยายามที่จะให้ความเป็นกันเองกับเขา คือ คอยซักถาม คอยให้คำแนะนำ หรือหากเขามีปัญหา อุปสรรค ในการทำงานอะไร ก็ไม่ใช่การจับผิด แต่ว่าก็จะเป็นการสังเกตแล้วก็ให้เขาได้ปรับปรุงพัฒนา คำว่าบ้านหลังที่ 2 นี้มันหมายถึง เมื่ออยู่แล้ว มีความสุขทุก ๆ อย่าง ตัวแปร องค์ประกอบ หรือเหตุผลหลาย ๆ อย่างที่ว่า เมื่ออยู่แล้ว คุณครูสามารถ ที่จะพูดคุยกันได้ ถ้ามีปัญหาอะไรก็สามารถที่จะพูด และก็ให้คำแนะนำ แก้ไขกันได้ เปรียบเสมือน พ่อแม่ลูกที่อยู่ในบ้าน เราในฐานะผู้บริหาร ก็เปรียบเหมือน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ถ้าเปรียบเทียบ อย่างนั้น ครูก็เปรียบเสมือนลูกของเรา เมื่ออยู่ในโรงเรียนนั้นก็พยายามที่จะสร้างบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้เป็นอย่างนั้นให้ได้ ให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นเหมือนกับบ้าน สามารถที่จะพูดคุยกัน สามารถที่จะ ขอคำแนะนำกัน แม้กระทั่งในเรื่องของการให้เหตุผล เพื่อที่จะให้ปรับปรุง อาจจะมี ข้อบกพร่องตรงไหนก็สามารถที่จะชี้แจงกันได้ รับฟังกันได้ ” (วันอังคารที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2560 เวลา 18.00 น. สถานที่ โรงเรียนวัดตาลล้อม)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 “สิ่งแรกก็คือ ในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และบรรยากาศของความเป็นการทำงานระหว่างผู้บริหารกับคณะคุณครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรู้สึกที่สามารถคุย ปรึกษาปัญหาและขอคำแนะนำได้ สอง คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามภาระงานที่แต่ละบุคคลได้รับผิดชอบ บางคนเกิดการไม่พอใจหรือ อิจฉากัน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ได้เลื่อนตำแหน่ง โรงเรียนเล็กได้ แต่ได้น้อยหรืออาจจะไม่ได้รับเลย ทำให้บางคนถึงไม่ได้ ย้ายโรงเรียนคิดว่า แบบนี้ก็มีบางคนคิด ดังนั้นการพิจารณาการให้เลื่อนตำแหน่ง ควรจะพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และสาม คือ เรื่องการดูแลที่อยู่อาศัย หรืออำนวยความสะดวกสบาย ครูหรือบุคลากรบางคนมีที่อยู่อาศัย ห่างจากโรงเรียน หรือมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ก็อาจจะรู้สึกว่าการเดินทาง หรือการอยู่อาศัยไม่มีความสะดวกสบาย ซึ่งอาจจะเป็สาเหตุที่ทำให้เกิดความคิดที่อยากจะย้าย หรือเปลี่ยนสถานที่ ทำงาน ซึ่งเราในฐานะผู้บริหาร เราก็ต้องเพิ่ม หรืออำนวยความสะดวกสบายให้แก่ ครูหรือบุคลากร ที่มีความต้องการในด้านนี้ อาจจะอำนวยความสะดวกในเรื่องของบ้านพัก การช่วยเหลือค่าที่พัก ซึ่งตรงนี้ก็ทำให้ครูรู้สึกที่ดีกับองค์กรและเกิดความผูกพัน ตรงนี้เราก็ต้องถามว่า ตัวบุคลากร ที่ไม่ชอบโรงเรียนแห่งนี้เพราะอะไร ก็ต้องมีการเรียกมาคุย เพื่อให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ซึ่งการที่ ครูหรือบุคลากรคิดเช่นนี้ มันก็เป็นเหตุผลของแต่ละบุคคล เช่น บ้านอยู่ไกล ไม่คุ้นเคยกับพื้นที่ หรือวิธีการทำงานของโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน การเอาใจเขามาเปรียบกันในที่ทำงาน บรรยากาศของ โรงเรียน เพราะถ้าหากบรรยากาศในโรงเรียนดี โรงเรียนใกล้กับบ้านการเดินทางไปมาสะดวก สบาย ความเป็นอยู่ดี ครูและบุคลากรก็จะไม่เกิดความรู้สึกว่าตนเองคิดผิคนะที่เลือกมาทำงานที่นี่

ซึ่งตัวผู้บริหารเองก็ต้องให้ความเป็นกันเอง ความคุ้นเคยแก่ครูและบุคลากรด้วย ฉะนั้นผู้บริหารก็ต้องคุยให้คำปรึกษาเป็นด้าน ๆ ต้องทราบปัญหาหรือเหตุผลตามที่บุคคลนั้นประสบ เช่น รู้สึกคิดผิดที่มาอยู่ที่นี้ เพราะเรื่องสภาพความเป็นอยู่ ผู้บริหารก็ต้องหาทางแก้ไขเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกสบายในเรื่องเกี่ยวกับที่พัก มีบ้านพักครูของโรงเรียนไหม มีแล้วมีพอไหม ถ้ามีไม่พอก็จะช่วยค่าเช่าห้องอย่างไร อาจจะครึ่งหนึ่งสำหรับราคาค่าเช่าที่แพง หรือเต็มจำนวนถ้าค่าเช่าถูก หรืออาจจะไม่อยากอยู่เพราะเพื่อนร่วมงานเกิดความขัดแย้งกัน ก็ให้จัดกิจกรรมที่ให้มีโอกาสมาอยู่ร่วมกัน ทำกิจกรรม เช่น การจัดประชุมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ การจัดให้มีการทานข้าวร่วมกัน จัดงานสังสรรค์ เพื่อให้ได้ทำงานร่วมกัน เพราะเชื่อว่าคนเราเวลาทะเลาะหรือมีปัญหา ก็เป็นเพียงปัญหาเล็ก ๆ น้อย ก็ลองจับให้มานั่งทำงานด้วยกัน ได้ลองคุย ได้สื่อสารร่วมกันทำงาน ซึ่งการทำแบบนี้ก็เป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่เรียกว่าการละลายพฤติกรรม ตรงนี้ทำได้ง่ายมาก ในฐานะที่เราเป็นผู้บริหาร การที่จะทำให้ลูกน้อง หรือครู หรือบุคลากรภายในโรงเรียนของเรามีความสุขนั้น ในฐานะที่เราเป็นผู้บริหารเราสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การให้เกียรติผู้ร่วมงาน เมื่อมอบหมายงานเราก็ต้องเชื่อมั่นในตัวของเขา ชื่นชมทุกครั้งที่เขาทำงานได้ดี หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเรา หรือของโรงเรียน หรือแม้กระทั่งของตัวเองเอง เราก็ต้องแสดงความยินดี ชื่นชม กล่าวชมเชยเขา สักเล็กน้อย ถือเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะใคร ๆ ก็ชอบการถูกคนอื่นชม เมื่อทำแล้วได้รับคำชมจากผู้บริหาร ก็เกิดความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และเมื่อลูกน้องทำงานให้เราจนประสบความสำเร็จแล้ว เราควรยกย่องยกความดีความชอบให้ลูกน้องมากกว่าการบอกว่างานชิ้นนี้ตัวเราเองเป็นคนทำ และสุดท้ายเลยก็คือ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ในวันพิเศษ เช่น วันครู วันปีใหม่ เพื่อให้พวกเขาได้รู้สึกมีความสุข อยู่แล้วไม่อึดอัด เป็นกันเอง ความพึงพอใจกับความสุข มีความหมายใกล้เคียงกันมาก ซึ่งถ้าจะถามว่าความพึงพอใจ ก็ต้องดูว่าความพึงพอใจของคนคืออะไร ต้องการเงินเดือน ต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน นี่ก็คือ ความพอใจ บางคนก็บอกว่าการมีบรรยากาศขององค์กรที่ดี คือ ความพอใจที่จะเป็นสมาชิกที่นี่ การได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดของตนเอง การถูกไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญต่าง ๆ การที่ลูกน้องและผู้บริหารสามารถพูดคุยกันได้ บางครั้งอาจจะคุยกันได้ในฐานะผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา บางครั้งก็คุยกันได้เหมือนเพื่อน พี่น้อง ซึ่งตรงจุดนี้ก็เป็นการสร้างความสัมพันธ์ ให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนอยู่โดยไม่รู้สึกอึดอัด ชอบ และอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่นี้ตลอดไป ซึ่งการที่จะทำให้ครูและบุคลากรพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน เราก็อาจจะใช้การเสริมแรง ขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน เช่น การพิจารณาในการให้ 2 ชั้น จัดให้มีการประชุมกลุ่มเล็ก ๆ ให้คุยปรึกษากัน การให้คำปรึกษาจากผู้บริหารงาน การให้ของขวัญพิเศษ เป็นรางวัลพิเศษในเทศกาลหรือโอกาสต่าง ๆ ทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกมั่นคงที่ได้เป็นสมาชิกโรงเรียนแห่งนี้ เรื่องนี้เป็นเรื่อง

ที่สำคัญมากจะทำยังไงให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นเหมือนบ้านของตนเอง ผมเคยสั่งให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน จัดห้องพักห้องหนึ่ง แล้วบอกว่า คุณจะทำยังไงกับห้องนี้ได้ แต่ห้องนี้ต้องทำให้คุณรู้สึกว่าเป็นเหมือนอยู่ที่บ้านของคุณเอง เวลาทำงานให้ก็คิดว่า คุณกำลังทำงานอยู่ที่บ้าน ควรมีการจัดทำห้องสำหรับลูกคนที่มาทำงาน เพราะบางครั้งไม่มีใครเลี้ยงดูลูก ครูก็จะหยุดงานหากที่ทำงานนั้นไม่ให้เอาลูกไปทำงานด้วยได้ ซึ่งตรงนี้ผมมองว่า มันเป็นเรื่องสำคัญนะ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การสร้างบรรยากาศโรงเรียนให้เหมือนกับอยู่บ้าน การให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันทั้งโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรักและความสามัคคี อยู่กันแบบเครือญาติ รู้สึกอบอุ่นเหมือนอยู่กับครอบครัว ซึ่งตรงนี้ผู้บริหารเองก็ต้องดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย มันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีไม่เพียงแต่ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน แต่ผู้บริหารเองก็ต้องลงไปสร้างความสัมพันธ์ด้วย เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกว่า ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเหมือนคนในครอบครัวที่คอยให้คำปรึกษา เพียงเท่านั้นก็จะสร้างความรู้สึกว่าเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของตัวครูและบุคลากร” (วันพุธ ที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 เวลา 18.30 น. สถานที่ สโมสรสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยบูรพา)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 “ไม่เปลี่ยนที่ทำงาน ไม่ย้ายโรงเรียน พุดง่าย ๆ โดยส่วนตัวมีความรู้สึก ว่าถ้าใครที่อยู่ อยากอยู่ที่ไหนก็ต้องมีความรู้สึกที่นั่นอยู่แล้วมีความอบอุ่น อยู่แล้วเหมือนอยู่ที่บ้านตนเอง อยู่แล้วเหมือนได้อยู่กับพี่น้อง หรือว่าเพื่อนสนิท ในการทำงาน เหมือนเวลาเรามาโรงเรียน ก็มีความรู้ว่า เรามาแล้วเราไม่อีกอัด เพราะฉะนั้นสิ่งที่จะทำให้คนในองค์กรมีความรู้ว่าอยากอยู่ ก็คือ ต้องทำโรงเรียนให้เหมือนบ้าน ทำให้เหมือนลักษณะว่า ทำให้เขามาแล้วเขารู้สึกว่าอยากทำบ้านหลังนี้ให้มันดี อยากทำทุกสิ่งทุกอย่างที่เขาดี อยากเอาความรู้ความสามารถที่เขาอยู่พัฒนาบ้านหลังนี้ให้มันดี แล้วก็เขาก็จะได้มีความรู้สึกว่าจะอะไรที่เขาอยู่ในตัว เขาก็อยากที่จะทุ่มเทให้การทุ่มเทให้เขา คือ ทุ่มเทให้กับนักเรียน พอเมื่อไหร่ที่เขาทุ่มเทให้กับนักเรียน พอมันเกิดผลกับนักเรียน เช่น สมมุติ เขาฝึกนักเรียนไปแข่งขันอะไรสักอย่างแล้วนักเรียนได้รับรางวัล มันก็เป็นความภาคภูมิใจของเขา เพราะฉะนั้นเวลาที่เขาจะก้าวออกไปจากโรงเรียนนี้ เขาก็จะมีความรู้สึกว่าเขารักเด็กอยู่ และเด็กก็จะเป็นตัวดึงดูดให้ครูอยู่ด้วย ในส่วนหนึ่งก็ความผูกพันในองค์กร อย่างที่ผู้อำนวยการได้มาอยู่ที่นี้ ก็มีความรู้สึก ว่า ถ้าเราจะทำให้คนในองค์กรรักกันนั้นก็คือ ต้องมีโอกาสได้พูดคุยกันด้วย ให้โอกาสในการที่เขาจะได้พูดคุยกันบ้าง มีกิจกรรม คือ จัดกิจกรรมให้เขาได้พบปะกันบ้าง อย่างเช่น ให้เขาได้มีโอกาสทานข้าวร่วมกัน พบปะสังสรรค์กันบ้างในบางโอกาส ประชุมแบบไม่เป็นทางการบ้าง อย่าเป็นทางการซะจนทุกครั้งเลยมันก็จะไม่ได้อะไร พอเรามีการประชุมแบบที่ไม่เป็นทางการบ้าง มันก็ทำให้รู้สึกที่เรา บางครั้งก็เป็นเจ้านายเขา ในบางครั้งก็เป็นเพื่อนก็ได้ เป็นพี่ก็ได้อะไรอย่างนี้ ครูในโรงเรียนก็จะรู้สึกผ่อนคลายขึ้น รู้สึกไม่อีกอัดมาก มาโรงเรียนก็มี

ความรู้สึกว่า อายกมา มาแล้วก็ไม่อึดอัด มาแล้วก็มาคุยกับเพื่อน มาคุยกับพี่ มาคุยกับน้องอย่างไร
 อย่างนี้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติอะ อันคับแรกเลยก็คือ ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของเขา ก็เข้าไปให้
 ความช่วยเหลือเขา ถ้าสมมุติว่าเขาารู้สึกว่าเขาผิดหวังที่เขามาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ แสดงว่านั่นเขา
 คือ ก็เหมือนที่บอกตั้งแต่ข้อแรกจะเชื่อมโยงกัน มันเชื่อมโยงกันก็คือ เขาจะรู้สึกที่โรงเรียนนี้ไม่มี
 ความสุข เพราะฉะนั้นถ้าสมมุติว่าเราทำข้อแรกได้ มันจะเชื่อมโยงมาถึงข้อนี้ เขาจะรู้สึกแล้วว่า
 เขามาโรงเรียนนี้เขาไม่โดดเดี่ยวแล้วนะ อย่างน้อย ๆ เขามีพี่ มีน้อง หากเกิดปัญหาเขาก็จะสามารถ
 พูดคุยปรึกษาหารือกันได้ ทำตัวแบบนั้น เขาก็จะสามารถปรับเปลี่ยนได้ อย่างน้อย ๆ ก็คือ ถ้าสมมุติว่า
 เขามีความรู้ว่าโรงเรียนเราไม่อึดอัดแล้ว โรงเรียนเรามีที่ปรึกษาได้ เขาก็มีปัญหาในเรื่องของ
 การเรียนการสอน ในเรื่องของกิจกรรมของนักเรียนอะไรอย่างนี้ เขาก็ปรึกษากัน พอปรึกษากัน
 เขาก็จะไปจัดกิจกรรมให้กับเด็กแล้วมันประสบความสำเร็จ เขาก็จะรู้สึกตัวเขามีศักยภาพ
 ในการที่จะสอนนักเรียนถูกไหม มีผลงานขึ้น มีอะไรขึ้น ซึ่งความรู้สึกนี้มันจะค่อย ๆ ลดลง ๆ แล้ว
 พออยู่ไปสักพักก็จะหมดไป มีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ที่แห่งนี้ ให้แรงเสริม เมื่อไหร่ก็ตามที่เขาทำดี
 ต้องให้คำชมเขา แล้วเมื่อไหร่ที่เขาทำอะไรที่มันผิดพลาด อย่าเพิ่งด่วนที่จะไปตำหนิเขา คือ
 อย่างเพิ่งไปที่จะไปตัดสินว่าสิ่งที่เขาทำพลาดนั้นเป็นสิ่งที่ไม่ได้เรื่อง ก็คือ ไปดูที่ต้นตอของปัญหา
 ก่อนว่าทำไมครูของเราถึงทำผิดพลาด และก็ให้คำแนะนำเขาไป อันคับแรกเลยก็คือ ที่บอกไป คือ
 การให้แรงเสริม สองก็คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือเขาว่าอะไรที่เขาทำได้ อะไรที่เขาทำไม่ได้
 เขาต้องปรับอย่างไร แล้วถ้าเขาทำได้แล้วมันจะทำให้เขาทำได้ดี และทำได้ดีมากยิ่งขึ้นกว่านั้น
 ก็ไปทำหรือไปช่วยในส่วนนั้น สรุปราย ๆ ก็คือ หนึ่งก็คือ ให้คำชม ให้แรงเสริม สองก็คือ การให้
 คำแนะนำช่วยเหลือเขา หนึ่งอันคับแรกเลยก็คือ สมาชิกทุกคนต้องรักใคร่ สามัคคี กลมเกลียวกัน
 อยู่แล้วไม่อึดอัด ไม่มีความขัดแย้งกันภายในองค์กร เมื่อไหร่ที่องค์กรนั้นมีความรักใคร่สามัคคีกัน
 มันก็จะทำให้รู้สึกว่างค์กรนี้น่าอยู่ มีมิตร ไม่มีศัตรูประมาธนั้น พอหลังจากนั้น ถ้ามีความสามัคคี
 กลมเกลียวกัน งานอื่น ๆ จะตามมาเรื่อย ๆ อันนี้โดยส่วนตัวของผู้เฝ้าระวังเองนะ ก็เข้าใจว่าจุดนี้
 คือ จุดสำคัญ เรื่องนี้ก็คือ การพัฒนาตัวครู ที่ที่คิดว่า ก็คือ น่าจะเป็นลักษณะว่าพัฒนาในเรื่องของ
 สิ่งที่เขาขาดอยู่ สิ่งที่เขาพร่องอยู่ เช่น เขามีความรู้อยู่แล้ว อันไหนที่มันคืออยู่แล้วก็พัฒนาเขา
 ให้โอกาสเขาในการพัฒนาตัวเองให้ดีกว่าเดิม และก็ให้โอกาสในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน
 เพื่อที่ว่าเขาจะได้มีความรู้สึกตัวเขามีค่า หนึ่งก็คือการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ สองก็คือ
 การให้โอกาสที่จะได้สร้างสรรค์ผลงาน” (วันพฤหัสบดี ที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 เวลา 15.40 น.
 สถานที่ โรงเรียนอุทกวิทยาคม)

จากการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
 โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18

ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยได้สรุป
โดยการสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบของตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ผลการสรุปแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียน
พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ผู้ให้สัมภาษณ์	แนวทางเสริมสร้างความผูกพัน
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดงานให้ตรงกับสายงานและความถนัดของแต่ละบุคคล 2. การให้คำแนะนำ และคำปรึกษากับครูและบุคลากร 3. การให้เวลาครูและบุคลากรได้ปรับตัวและทัศนคติให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 4. การพิจารณาความดีความชอบ 5. การพาไปศึกษาดูงาน 6. การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร 7. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน 8. การดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน 9. การจัดกิจกรรมให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร 2. การพิจารณาความดีความชอบ 3. การอำนวยความสะดวกในด้านที่อยู่อาศัย 4. การหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา 5. การให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร 6. การปลูกฝังและปรับทัศนคติกับครูและบุคลากร 7. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน 8. การจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน 9. การลดความขัดแย้งภายในองค์กร

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	แนวทางเสริมสร้างความผูกพัน
	10. การเสริมแรง ชื่นชม ชมเชยและมอบรางวัลให้กับครูและบุคลากร 11. การไว้ใจในการปฏิบัติงาน 12. การดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน 13. การพาไปศึกษาดูงาน
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3	1. การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร 2. การปลูกฝังและปรับทัศนคติกับครูและบุคลากร 3. การสร้างความสุขในที่ทำงาน 4. การจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน 5. การให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ครูและบุคลากร 6. การสนับสนุนการทำงาน 7. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน 8. การหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา 9. การสร้างความสามัคคี ลดความขัดแย้งภายในองค์กร 10. การเสริมแรง ชื่นชม ชมเชยและมอบรางวัลให้กับครูและบุคลากร 11. การไว้ใจในการปฏิบัติงาน 12. การดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน 13. ให้โอกาสครูและบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา

ตารางที่ 15 ผลการสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร
โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก
ขององค์กร

ที่	แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร	ผลการสังเคราะห์			ความถี่	อันดับ
		ความผูกพันต่อองค์กร				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1.	การจัดงานให้ตรงกับสายงานและความถนัดของแต่ละบุคคล	✓			1	14
2.	การให้คำแนะนำ และคำปรึกษากับครูและบุคลากร	✓	✓	✓	3	1
3.	การให้เวลาครูและบุคลากรได้ปรับตัวและทัศนคติให้เข้ากับสภาพแวดล้อม		✓	✓	2	6
4.	การพิจารณาความดีความชอบ	✓	✓		2	6
5.	การพาไปศึกษาดูงาน	✓	✓		2	6
6.	การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร	✓	✓	✓	3	1
7.	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร และระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	3	1
8.	การดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ	✓	✓	✓	3	1
9.	การอำนวยความสะดวกในด้านที่อยู่อาศัย		✓		1	14
10.	การหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา		✓	✓	2	6
11.	การสร้างสามัคคี ลดความขัดแย้งภายในองค์กร		✓	✓	2	6
12.	การจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	✓	✓	✓	3	1

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ที่	แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ	ผลการตั้งเคราะห์			ความถี่	อันดับ
		ความผูกพันต่อองค์การ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
13.	การเสริมแรง ชื่นชม ชมเชยและมอบรางวัลให้กับครูและบุคลากร		✓	✓	2	6
14.	การไว้วางใจในการปฏิบัติงาน		✓	✓	2	6
15.	การปลูกฝังและปรับทัศนคติกับครูและบุคลากร		✓	✓	2	6
16.	การสร้างความสุขในที่ทำงาน			✓	1	14
17.	การสนับสนุนการทำงานให้โอกาสครูและบุคลากรในการพัฒนาความรู้			✓	1	14
18.	ความสามารถอยู่และได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา			✓	1	14

จากข้อมูลทั้งหมดสามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องนึกถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน อีกทั้งยังต้องผู้ที่ทำให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาให้กับครูและบุคลากรได้ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องดูแลเอาใจใส่ สร้างบรรยากาศในองค์กรให้หน้าอยู่ มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร อีกทั้งการมอบหมายงานบริหารจำเป็นต้องให้การสนับสนุนในการทำงาน และให้การไว้วางใจในการทำงานของครูและบุคลากรอย่างเต็มที่ มีการชมเชย หรือให้รางวัลสำหรับบุคคลที่ทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สุดท้ายต้องมี การจัดงานให้ตรงกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็น องค์ประกอบในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ในโรงเรียนแห่งนี้ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยครูและบุคลากรต้องการที่จะคง

ความเป็นสมาชิกอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ ไม่โยกย้ายสถานที่ทำงาน และพร้อมที่จะช่วยกันพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวไปสู่เป้าหมายได้ ดังนั้นจากตารางสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเรียงอันดับตามความถี่มากไปน้อย 5 อันดับ คือ การให้คำแนะนำ และคำปรึกษากับครูและบุคลากร การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน การดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ และเพื่อศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 106 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t -test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญไว้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อันดับที่สอง คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้ เมื่อไหร่ก็ตามที่มีความพุดถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ดี

ครูและบุคลากรจึงมีความเป็นกังวลอย่างมากและพยายามที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนไว้ให้คงอยู่แต่สิ่งที่ค้างมา

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รู้สึกว่าตนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ ซึ่งได้ดึงความสามารถของตนเองออกมาทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ ซึ่งการได้ทำงานตามความสามารถนี้เองจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานแล้วนั้น ก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รู้สึกยึดมั่น มุ่งมั่นและมั่นใจ อีกทั้ง ยังมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ จึงทำให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรที่เป็นเพศชายและครูและบุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ประกอบด้วย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แต่สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2.3 จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี และครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จำแนกตามสถานภาพการเป็นศิษย์ พบว่า ครูที่มีสถานภาพเป็นศิษย์เก่า และครูที่มีสถานภาพไม่ใช่ศิษย์เก่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เรียงตามอันดับความถี่มากไปน้อย 5 อันดับ คือ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ และคำปรึกษากับครูและบุคลากร ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในองค์กร ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร และระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรมีการดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน และผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร อันดับที่สอง คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้สมาชิกในองค์กร

มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การอย่างเหนียวแน่น ซึ่งพฤติกรรมนี้แสดงให้เห็นถึงการร่วมมือ การเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน ความสามัคคีของสมาชิกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เนื่องจากเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา สาสมจิตต์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอภิสิทธิ์ กลางประพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์การ การให้ความร่วมมือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราพร ล่ากระโทก (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดโดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรกกกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งนี้ เมื่อไหร่ก็ตามที่มีความพูดถึงโรงเรียนในทางที่ไม่ดี ครูและบุคลากรจึงมีความเป็นกังวลอย่างมากและพยายามที่จะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนไว้ให้คงอยู่แต่สิ่งที่ดีงาม มีความเชื่อมั่นในโรงเรียน และยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน เพื่อที่จะนำโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมาย สอดคล้องกับจินตนา สาสมจิตต์ (2550, หน้า 61) ได้ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับนภารินทร์ ปาระบบ

(2550) ที่ศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพระเพลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจิราพร ล่ากระโทก (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด พบว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รู้สึกว่าตนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ ซึ่งได้ดึงความสามารถของตนเองออกมาทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ ซึ่งการได้ทำงานตามความสามารถนี้เองจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานแล้วนั้น ก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มที่ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งตรงกับนรินทร์ พันธฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับอภิสิทธิ์ กลางประพันธ์ (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รู้สึกยึดมั่น มุ่งมั่นและมั่นใจ อีกทั้ง ยังมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ จึงทำให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันกับโรงเรียนและมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับอภิสิทธิ์ กลางประพันธ์ (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ด้านความต้องการดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ

องค์การ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และยังคงคล้องกับประกาศรี พงษ์สุชล (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านความภักดีต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและบุคลากรที่เป็นเพศชายและครูและบุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมและตรงกับความสามารถที่ตนมี รวมไปถึงการจัดกิจกรรมและการจัดอบรมต่าง ๆ การทำงานที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย จึงส่งผลให้ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภรณ์ พัตรสงวน (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธิดิมา สุขชม (2550, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้ช่วยในอำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายชื่อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภัสสร กลางประพันธ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์

การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งโดยรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี ในด้านของการทำงานมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยการทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานตามนโยบายที่โรงเรียนได้กำหนดรวมถึงเป้าหมายของตนเองที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป ซึ่งการที่ทุกคนมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงานเหมือนกันจึงส่งผลให้ผู้ที่ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอริยพร กาญจนวัฒน์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเซนต์หลุยส์ พบว่า ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ศักดิ์ ผาสุข (2558, หน้า 84) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเลแห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านความเกี่ยวพัน และด้านความภักดีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชลบุรี และครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดชลบุรี และที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น ต่างก็รู้สึกว่าการที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ทำให้ตนเองมีความสุข เนื่องจากผู้บริหารมีบ้านพักครูที่เอื้อต่อครูและบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ได้มีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน

มากยิ่งขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศในที่ทำงานมีความเหมาะสม อีกทั้ง ครูและบุคลากรเหล่านี้มีความคุ้นเคยกับระบบการทำงานและพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายงาน ซึ่งตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมีการเสริมแรงด้วยการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้ครูและบุคลากรทุกคน ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นตัวที่ส่งผลให้ครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุริมัน ดอเลาะ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ในการทำงานบุคลากรไม่ได้มีการแบ่งแยกกัน ทำให้บุคลากรที่อยู่นอกพื้นที่ก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันกับบุคลากรที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวุฒิพันธ์ อ่อนปัดชา (2558, หน้า 85) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จำแนกตามสถานภาพการเป็นศิษย์ พบว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการเป็นศิษย์ พบว่า ครูที่มีสถานภาพเป็นศิษย์เก่า และครูที่มีสถานภาพไม่ใช่ศิษย์เก่า มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการทำงานไม่มีการแบ่งงานกันจากสถานภาพความเป็นศิษย์เก่า มีการมอบหมายงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน จึงทำให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้ทำงานตามที่ตนเองถนัด ส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายอย่างเดียวกันกับครูและบุคลากร คือ การปฏิบัติงานให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งตรงจุดนี้ส่งผลให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรักและผูกพันกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น โดยปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นตัวที่ส่งผลให้ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 18 ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้ลองสืบค้นหาข้อมูลแล้วแต่ไม่พบข้อมูลเกี่ยวข้องกับงานวิจัย แต่พบผลการวิจัยของ ัญญา บรรณาทร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการให้บริการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ความพึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการให้ บริการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมศิษย์เก่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ในเรื่องที่ว่าศิษย์เก่ามีความผูกพันต่ออาจารย์มหาวิทยาลัย เนื่องจากอาจารย์ให้ความสำคัญและ เป็นกันเองในการจัดการเรียนการสอน เสมือนหนึ่งเป็นคนในครอบครัวจึงเกิดความผูกพันขึ้น ระหว่างอาจารย์กับศิษย์เก่า ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า ศิษย์เก่ามีความรู้สึกรัก ผูกพัน มีเจตคติที่ดี ต่อมหาวิทยาลัย และอาจารย์ นอกจากนี้ ศิษย์เก่ายังมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการรับข่าวสารข้อมูล ของมหาวิทยาลัย

3. แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียน พันธ์พิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 จากตาราง สังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อ องค์กรเรียงอันดับตามความถี่มากไปน้อย 5 อันดับ คือ การให้คำแนะนำ และคำปรึกษากับครู และบุคลากร การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน การดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายใน โรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อน พัฒนาโรงเรียนให้นำไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จ ซึ่งทั้ง 5 แนวทางที่ได้มาถือเป็นเรื่องหลัก ๆ สำคัญในการที่จะส่งเสริมให้ครู และบุคลากรภายใน โรงเรียนเกิดความรักในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องนำแนวทางเสริมสร้าง เหล่านี้ไปใช้เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการโยกย้ายโรงเรียน หรือการลาออก โดยตัวผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ครูและบุคลากร เมื่อมีความสัมพันธ์อันดี ต่อกันแล้ว ครูและบุคลากรภายใน โรงเรียนก็สามารถที่จะขอคำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงนี้ผู้บริหารก็ควรจะเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครูและบุคลากรภายใน โรงเรียนได้ โดยบางครั้ง ก็ให้คำแนะนำในฐานะผู้บริหาร พี่ หรือเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ครูและ บุคลากรในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน สุขภาพ การอยู่อาศัยและอำนวยความสะดวก ด้านบ้านพักครูให้กับครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เพื่อเพิ่มความสะดวกสบายและความปลอดภัย ในการเดินทาง รวมไปถึงด้านการจัดบรรยากาศต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ให้ครูและบุคลากรรู้สึก อบอุ่นที่ได้เข้ามาทำงานใน โรงเรียนแห่งนี้ และผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูและ บุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรและ

เป็นการเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรได้เปิดแนวคิดในการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการสนับสนุนการทำงานของครูและบุคลากร ให้ครูและบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ตลอดเวลา

จากการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม อีกทั้ง ยังทราบผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิลำเนา และสถานภาพการเป็นศิษย์ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และเป็นแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อลดปัญหาครูและบุคลากร โยกย้ายสถานที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ และคำปรึกษากับครูและบุคลากร เมื่อครูและบุคลากร ประสบปัญหา
2. ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศภายในองค์กร ให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน
3. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน และระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน
4. ผู้บริหารควรมีการดูแล เอาใจใส่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านต่าง ๆ
5. ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากร โรงเรียน
พนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้
ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรต้นอื่น ๆ เช่น อายุ เงินเดือน สวัสดิการ ตำแหน่งงาน ศิษย์เก่า
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่เพื่อเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กร
3. ควรศึกษาปัจจัยในการจูงใจ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทย โสมมาร์ทในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤษดา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กานต์รวี จันท์เจือมาศ. (2548). *การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด*. การศึกษาด้วยตนเองบริหารธุรกิจบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- จินตนา สาสมจิตต์. (2550). *ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราพร ล่ากระโทก. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จีรวัฒน์ แสนสุขทวี. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ ความผูกพันของครูผู้สอนต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลาม สันติชน*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัช อุษาคนารักษ์. (2554). *เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=994

- ณรงค์ศักดิ์ ฟ้าสุข. (2558). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีทางทะเล แห่งเอเชีย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณัญญา บรรณาทร. (2556). *ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการให้บริการ ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา.*
- คณัย กิ่งก้าน. (2553). *ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในเครือมูลนิธิราชอลแห่งประเทศไทย. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์, คณะพัฒนาศักดิ์และ สิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ชนพร แยมสุดา. (2549). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมือง ในอดีต. นววิศาสตร์, 90(3), 17-28.*
- ชนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธิดา พาหอม. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของอาจารย์ สถาบันราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา. วิทยาการจัดการปริทรรศน์, 4(4), 137.*
- ธิดิมา สุขชม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วยในอำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธำรงค์ศักดิ์ คงดาวัสดี. (2550). *จะเสริมสร้างความผูกพันของคนต่อองค์กรเพื่อการธำรงรักษาคณ ไว้ได้อย่างไร?. วารสารเพื่อคุณภาพ (For quality), 14(115), 101-104.*

- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ* ของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพวรรณ เลิศมงคล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค* ในสำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นรินทร์ พันธฤทธิ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร* สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภารินทร์ ปาระบบ. (2550). *ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายพระเพลิง* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา ผ่องเลิศช. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี ข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาล* เกื้อการุณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุริมัน ดอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปัจเจก ทัพพรหม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อ* องค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประคัลภ์ ปัทมาลึงกูร. (2555). *พนักงานกับความผูกพันต่อองค์การ (Employee engagement).* เข้าถึงได้จาก <http://prakal.wordpress.com/2012/01/26>.
- ประภาศรี พงษ์สุชล. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครู โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม* จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. (2542). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: พัฒนาวิชาการ.

- ปรียกร มิมะพันธุ์. (2556). *การสร้างความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พนิดา สืบสมาน. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พัชรี ปัญญาเลิศศรีธา. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกศลกุล. (2554). *สร้างความผูกพันของลูกค้าจากความผูกพันของพนักงาน*. *ปรดักทีวี่ตี เวิลด์ (Productivity world)*, 16(93), 48-51.
- ภัทรภรณ์ พัตรสงวน. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มานะ โลหเตปานนท์. (2554). *กลเม็ดเด็ดเพื่อรักษาคนเก่งขององค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=36468>
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร = Employee engagement*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- โรงเรียนพนัสพิทยาคาร. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพนัสพิทยาคาร*. ชลบุรี: โรงเรียนพนัสพิทยาคาร.
- โรงเรียนพนัสพิทยาคาร. (2559). *คู่มือนักเรียน ผู้ปกครอง และครู โรงเรียนพนัสพิทยาคาร ปีการศึกษา 2559*. ชลบุรี: โรงเรียนพนัสพิทยาคาร.
- วลัยภรณ์ กาญจนสาย. (2546). *ผลกระทบจากการปฏิรูประบบราชการต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.

- วัชรารักษ์ มีสมบุรณ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช*.
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วัชรวิ หวังนุช. (2550). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ
 และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน โรงงานยาสูบ*.
 วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วุฒิพันธ์ อ่อนปีดชา. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มนิคมพัฒนา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). *การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงาน*. วารสาร มจร. วิชาการ,
 8(14), 45-50.
- สัตตบงกช มานีมาน. (2548). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความผูกพัน
 ของพนักงานที่มีต่อ โรงงานยาสูบส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด
 (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 ของข้าราชการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, สาขาวิชา
 บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพานี สฤณภู่วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ:
 โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า
 ฝ้ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพัน ต่อองค์การ
 ของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย*. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อนิวัช แก้วจันทน์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*.
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อริยพร กาญจนวัฒน์. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์*.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม*. วิทยานิพนธ์
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อาจารย์ นาคสุภังษี. (2540). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจ โรงแรม*.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ,
 บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาทิตย์ กลางประพันธ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนกลุ่มศรีเมือง*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหา
 บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี นงค์พรหมมา. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูใน โรงเรียนกลุ่มอำเภอ*
เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสรากรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ*
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 วิทยาเขตปัตตานี.
- Angle, H. L. & Perry. (1981). an empirical assessment or organizational commitment
 and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance
 and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,
 63, 1-18.
- Baron, A. R. (1986). *Behavior in organizations*. Boston: Allyn and Bacon.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Burke. (2003). *Employee engagement*. from <http://www.burke.com>
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- De Klerk, J. J. (2001). *Motivation to work: Work commitment and man's will to meaning*. Doctoral dissertation, University of Pretoria, Pretoria.
- Gubman, L. E. (1998). *The talent solution: Aligning strategy and people to achieve extraordinary results*. The United States of America: McGraw-Hill.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- March, J. G., & H. A. Simon. (1958). *Organization*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organization psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organizational linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 48.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0431

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้ นางสาววราทิพย์ เอียนเหล็ก รหัส 58920955 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ ครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศฎายุ ธีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ นิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0432

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้ นางสาววราทิพย์ เอียนเหล็ก รหัส 58920955 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของครูและบุคลากร โรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา อุระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0433

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นางสาววราทิพย์ เอียนเหล็ก รหัส 58920955 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งในขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
- คำอธิบายจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรโรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

.....
คำชี้แจง การตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิพทยาการ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ในการตอบแบบสอบถามนี้ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ตอบตรงความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงจะส่งผลให้การวิจัยในครั้งนี้มีผลสรุปที่เชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
นางสาววราทิพย์ เอียนเหล็ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบคำถามเหล่านี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ประสบการณ์การทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3. ภูมิลำเนา

() จังหวัดชลบุรี

() จังหวัดอื่น ๆ

4. สถานภาพ

() ศิษย์เก่าโรงเรียนพนัสพิทยาคาร

() ไม่ใช่ศิษย์เก่าโรงเรียนพนัสพิทยาคาร

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1.1 การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ					
1.2 หากมีผู้เข้าใจโรงเรียนของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ					
1.3 ท่านจะรู้สึกเป็นกังวล เมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในทางที่เสียหาย					
1.4 ท่านมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ					
1.5 ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน					
1.6 เป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน					
1.7 ท่านคิดว่าการบริหารงานของโรงเรียนเป็นการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว ในสถานการณ์ปัจจุบัน					
1.8 วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ					
1.9 ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่เลื่อนลอย					
1.10 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
1.11 ท่านมักจะกล่าวถึงโรงเรียนในทางที่ดีอยู่เสมอ					
1.12 ท่านคิดว่าท่านคิดถูกที่เลือกมาทำงานในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และจะทำงานให้นานที่สุด					
1.13 ท่านคิดว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นที่ที่น่าทำงานมากที่สุด					
1.14 ท่านพยายามปกป้อง และรักษาชื่อเสียง และผลประโยชน์ของโรงเรียนอย่างเต็มที่					
1.15 ท่านมีความเชื่อมั่นในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
1.16 ท่านมีความเชื่อใจไว้ใจความสามารถของผู้บริหาร					

ข้อความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร					
2.1 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียน แม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า					
2.2 ท่านรู้สึกเสียใจถ้าท่านไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี					
2.3 เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
2.4 ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					
2.5 เมื่อพบอุปสรรคในการทำงานท่านก็จะยกเลิกการทำงานนั้นๆ					
2.6 ท่านจะไม่ปล่อยให้เรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตของท่าน					
2.7 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความภาคภูมิใจกับโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
2.8 ท่านเห็นว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีการวางเป้าหมาย/กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.9 ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่องานสำเร็จ					
2.10 ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
2.11 ท่านทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ ทั้งในและนอกเวลาราชการ					
2.12 ท่านไม่เคยย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ และพร้อมที่จะทำงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน					
2.13 โดยปกติท่านมาทำงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเสมอ					
2.14 ท่านมียินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนเสมอ					
2.15 ท่านคิดว่าการมาทำงานสาย กลับบ้านก่อนเวลาเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ ก็ทำกัน					
2.16 ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับมอบหมายงานมากเกินไป					
2.17 เมื่อท่านได้ทราบว่าการดำเนินงานของโรงเรียนประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ท่านก็ไม่ได้ให้ความสนใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าวแต่อย่างใด					

ข้อความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.18 ท่านคิดว่าในการทำงานนั้น ครูควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญก่อนนี้ถึงประโยชน์ส่วนตน					
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
3.1 ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด					
3.2 ท่านคิดว่าหากท่านได้โอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่โรงเรียนอื่น ท่านจะประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
3.3 แม้ว่าท่านจะมีโอกาสเปลี่ยนงานไปอยู่โรงเรียนอื่น และได้รายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็สมัครใจที่จะยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ต่อไป					
3.4 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้					
3.5 ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียนแห่งนี้					
3.6 ท่านมีความซื่อสัตย์กับโรงเรียน					
3.7 ท่านมีความผูกพันกับโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3.8 ท่านคิดว่าการทำงานที่โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สร้างความมั่นคงให้ชีวิต					
3.9 ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน					
3.10 ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนที่ได้รับ					
3.11 ท่านไม่เคยนำเรื่องเสียหายในโรงเรียนไปเล่าให้คนภายนอกฟัง					
3.12 ท่านมีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี					
3.13 ท่านยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า					
3.14 ท่านคิดว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของครู					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรโรงเรียนนันทพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

.....
คำชี้แจง การตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้ข้อมูลหลัก

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากร โรงเรียนนันทพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามประเด็นที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและเสนอผลงานวิจัยโดยภาพรวม จึงขอความร่วมมือจากท่าน เพื่อตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
นางสาวราติพย์ เอียนเหล็ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้ข้อมูลหลัก

ชื่อผู้ให้ข้อมูลหลัก:

วันที่ให้สัมภาษณ์: วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.

สถานที่สัมภาษณ์:

สถานะของผู้ให้สัมภาษณ์:

ผู้สัมภาษณ์: นางสาวราทิพย์ เอียนเหล็ง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามประเด็นคำถามดังนี้

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

1. ท่านมีแนวทางเสริมสร้างอย่างไร เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านไม่เปลี่ยนหรือโยกย้ายสถานที่ทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางเสริมสร้างอย่างไร ถ้าหากครูและบุคลากรภายในโรงเรียนของท่านรู้สึกว่าคุณคิดผิดที่มาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางเสริมสร้างอย่างไร เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรู้สึกมีความสุข
ที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางเสริมสร้างอย่างไร เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางเสริมสร้างอย่างไร เพื่อให้ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนรู้สึกว่าโรงเรียน
เป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวราทิพย์ เอียนเหล็ก
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 16 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านความเชื่อมั่น
และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.41	25	.70
2	.60	26	.74
3	.56	27	.53
4	.65	28	.52
5	.62	29	.58
6	.40	30	.23
7	.22	31	.21
8	.23	32	.24
9	.33	33	.33
10	.64	34	.28
11	.43	35	.51
12	.44	36	.38
13	.74	37	.58
14	.76	38	.73
15	.73	39	.78
16	.34	40	.67
17	.57	41	.75
18	.38	42	.26
19	.64	43	.26
20	.66	44	.23
21	.36	45	.58
22	.34	46	.71
23	.77	47	.82
24	.34		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววราทิพย์ เอียนเหล็ง
วัน เดือน ปีเกิด	13 พฤษภาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	7/28 ถนนประชาสรรค์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนพนัสพิทยาคาร ตำบลกุฎโง้ง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนภาษาจีน) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา