

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สุชาพร ประเสริฐชาติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

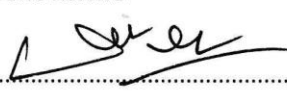
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ สุชาพร ประเสริฐชาติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ดร.ชัยพนธ์ รักษาม)

  
.....กรรมการ  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ดร.ชัยพนธ์ รักราม ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม และ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ดร.สมุท ชำนาญ และ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ภาควิชานวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ นางธราภรณ์ พรหมคช ผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีบุญยานนท์ จังหวัดนนทบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาตรวจสอบ ความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครู โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3 ที่กรุณาให้ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ คนที่ทำให้กำลังใจ อันส่งผล ให้ผู้วิจัยมีความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคทั้งหลายทั้งปวง ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนร่วม ในการสนับสนุน จนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจและคำแนะนำ ที่ทรงคุณค่า ตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

สุชาพร ประเสริฐชาติ

56990057: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัย/ ความผูกพันต่อองค์กร/ ครู/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สุชาพร ประเสริฐชาติ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด., ธนวิน ทองแพง, กศ.ด. 127 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 341 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยปัจจัยลักษณะงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก .29-.83 ค่าความเชื่อมั่น .92 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก .37-.81 ค่าความเชื่อมั่น .92 และความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจจำแนก .39-.87 ค่าความเชื่อมั่น .95 และความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจจำแนก .49-.84 ค่าความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_1$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_2$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ( $E_3$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $J_1$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_2$ ) และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ( $E_4$ ) ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.10 ดังสมการ

$$\hat{Y} = .739 + .118 (E_1) + .262 (E_2) + .192 (E_3) + .089 (J_1) + .099 (J_2) + .074 (E_4)$$

$$\hat{Z}_Y = .158 (E_1) + .319 (E_2) + .256 (E_3) + .102 (J_1) + .110 (J_2) + .094 (E_4)$$

56990057: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS INFLUENCING/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ TEACHER/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

SUCHAPORN PRASERTCHART: FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3. ADVISORY COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., THANAWIN THONGPANG, Ed.D. 127 P. 2018.

The purpose of the study was to determine the factors influencing the organizational commitment of teachers schools under the Secondary Educational Service Area Office 3. The samples used in this study was 341 teachers in secondary school under the Office of Secondary Educational Service Area Office 3. The research instrument used for data collection was a Checklist and a five level rating scale questionnaire surveying of teachers' work characteristic having the item discrimination power between .29-.83 and the reliability of .92. The factors of the work experience of this questionnaire has the discrimination between .37-.81 and the reliability of .92. The teachers' organization commitment have the item discrimination power between .39-.87 and the reliability of .95. Mean, Standard Deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression were used in analyzing the data.

The results were as follows:

1. The factor of teachers' work characteristics in overall was found at a high level.
2. The factor of work experience in overall was found at a high level.
3. The factor of teachers' commitment in overall was found at a high level.
4. The relationship between teachers' characteristics and organizational commitment factors was a negative relationship at a lower level. However, the relationship between the work characteristics factors and organization commitment of teachers, and the relationship between the experience in working factors and the organization commitment of teachers were found moderately and positively at 0.01 significant level.
5. The factors of experience in working in the area of expectation from the work place ( $E_3$ ), the factors of work experience in the area of attitudes towards colleagues and organizations ( $E_4$ ), the experience and belief that they could help from the schools ( $E_2$ ), the factors of attitude that work is important ( $J_3$ ), work characteristics in the freedom to work ( $J_1$ ) and the experience factor in the sense that they are important for their organization ( $E_1$ ). Could help predict teachers' commitment, towards secondary school (66.10) as listed in the following order. The regressions equation in raw score regarding the teachers' commitment towards the school was shown as follows:

$$\hat{Y} = .739 + .118 (E_3) + .262 (E_4) + .192 (E_2) + .089 (J_3) + .099 (J_1) + .074 (E_1)$$

$$\hat{Z}_y = .158 (E_3) + .319 (E_4) + .256 (E_2) + .102 (J_3) + .110 (J_1) + .094 (E_1)$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	14
หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	24
ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การจัดกระทำข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
สรุปผล.....	81
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก.....	108
ภาคผนวก ข.....	112
ภาคผนวก ค.....	121
ภาคผนวก ง.....	124
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	127

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด โรงเรียน..... 50
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3..... 60
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน..... 61
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ..... 62
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมและรายข้อ..... 63
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมและรายข้อ..... 63
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมและรายข้อ..... 64
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมและรายข้อ..... 65
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ค่าตอบแทน โดยรวมและรายข้อ..... 65
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ..... 66



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	67
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน                      ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                      มัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
12	67
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน                      ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                      มัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนมีความสำคัญ โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
13	68
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน                      ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                      มัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้สึกรู้ว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
14	69
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน                      ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                      มัธยมศึกษา เขต 3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน โดยรวม                      และรายข้อ.....</p>	
15	70
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน                      ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                      มัธยมศึกษา เขต 3 ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
16	70
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน                      ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา                      มัธยมศึกษา เขต 3 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
17	71
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู                      สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน.....</p>	
18	72
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู                      สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านด้านการยอมรับในเป้าหมาย                      ตลอดจนค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้อ.....</p>	
19	73
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู                      สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความพยายามทุ่มเท                      ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายข้อ.....</p>	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความต้องการที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้อ.....	74
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3....	75
22	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity).....	76
23	ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	77
24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	77
25	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์รูปกะเนนดิบ ( $b$ ) และรูปกะเนน มาตรฐาน ( $\beta$ ).....	78
26	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	122
27	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3.....	123
28	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	123

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ทฤษฎีความหวังของมุลเหตุจูงใจรวม.....	25
3 แบบจำลองของสตีลเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กรและผลของ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสตีล.....	31
4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของเมาว์เคย์, พอร์เตอร์ และสตีล.....	32
5 คำนี้นักองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์.....	80

# บทที่ 1

## บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาขณะเดียวกัน จำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 11) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือเตรียมคนและสังคมให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและสมรรถภาพในการบริหารงานเป็นหลักสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1, 2548)

คนนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารมากที่สุด หากบริหารคนให้เหมาะสมก็มีโอกาสจะทำให้งานสำเร็จได้ แต่ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ (ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง, 2542, หน้า 84; โกศล สนิทวงษ์, 2556 และสมศักดิ์ คงเที่ยง, 2548, หน้า 148) ได้กล่าวว่า การบริหารคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน นับตั้งแต่การสรรหา การฝึกอบรม การใช้คนให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด การรักษาคคนไว้กับองค์กร ตลอดจนการสร้างความผูกพัน ยึดมั่นให้คนทำงานในองค์กรให้นานที่สุด โดยมีเป้าหมาย เพื่อดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน และพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร ยุทธวิธีที่สำคัญในการบริหารคนให้ยึดมั่นในองค์กร ซึ่งถ้าคนได้รับการตอบสนองที่ถูกต้อง คนก็จะพร้อมที่จะแสดงศักยภาพของตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ

และประสบการณ์ให้กับองค์กรอย่างแท้จริงอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ การทุ่มเทกายใจทั้งหมดจะเป็นพลังมหาศาลที่ผลักดันให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังคำกล่าวที่ว่า “ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ”

นักบริหาร นักวิจัย และนักทฤษฎีองค์กรต่าง ๆ มีแนวคิดเรื่องการบำรุงรักษาคนไว้ในองค์กร โดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดี และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังเช่น Angle and Perry (1981, p. 123) กล่าวว่า เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความรุ่งเรือง เช่นเดียวกับ Steer and Porter (1983, p. 443) ได้กล่าวว่า เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยยืดหยุ่นให้บุคลากรจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่า องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในรูปความสูญเสียของเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการที่องค์กรจะต้องจ่าย อีกทั้งยังทำให้ประสิทธิผลขององค์กรลดลง

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเห็นได้จากผลการปฏิบัติงาน การเข้า-ออกงาน การขาดงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อาคม ไตรพยัคฆ์, 2547, หน้า 2-3) ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1997, pp. 46-75) ที่ค้นพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากย่อมทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันน้อยกว่า นอกจากนี้ความผูกพันยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถแลกเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามจุดหมายและค่านิยมขององค์กรอีกด้วย ในขณะที่ Angle and Perry (1981, p. 123) ได้สรุปเกี่ยวกับปัญหาสำคัญขององค์กรหากว่าสมาชิกขององค์กรไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ คือ ปัญหาคนขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มี ปัญหาความตรงต่อเวลาในการทำงาน และปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะปัจจัยด้านบุคลากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากการจัดการศึกษา

จะต้องอาศัยบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ถ่ายทอดเจตนาธรรมณ์ ความรู้ ความสามารถ อีกทั้ง ขนบธรรมเนียมประเพณี ไปสู่เยาวชนที่เป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป การบริหารบุคลากรทางการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความสามารถการประยุกต์ใช้ กลยุทธ์ ในการบริหารงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่บุคลากร เพื่อเป็นการสร้างเสริมความมั่นคง ความพึงพอใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดี และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะช่วยทำให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร ได้อย่างเต็มที่ให้ได้ประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าขององค์กร (สมหญิง คายเลิศ, 2552, หน้า 2) ดังนั้นในการคัดเลือกบุคลากรจะต้องเลือกที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เมื่อได้บุคลากรเหล่านั้นมาแล้วก็ต้องทำการเสริมสร้างทักษะ ความสามารถ รวมถึงความสามารถหลักขององค์กรตามท้องที่องค์กรต้องการ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550, หน้า 3) บุคลากรที่สำคัญ ในสถานศึกษา คือ ครู เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา โดยเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักดำเนินชีวิต ได้อย่างเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่แปรผันอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใด หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โรงเรียนไม่เอาใจใส่ ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู กล่าวคือ การทำงานของครูจะไม่สามารถบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดได้ ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีความสามารถ ทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างความจงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจที่สำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคล มีความพึงพอใจในงานจะทำให้อัตราการเข้าออกจากงานต่ำ ลดการขาดงาน และความเฉื่อยชา ในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าหากบุคคลไม่พึงพอใจในงาน อัตราการเข้าออกจากงาน การขาดงานจะเพิ่มขึ้น ผลงานลดลงทั้งคุณภาพและปริมาณ (Davis & Newstrom, 1986, pp. 181-184; Miner, 1992, pp. 119-124) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา (เบญจรัตน์ เดชานุวัฒน์ชัย, 2541, หน้า 1)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้แก่ผู้เรียนในจังหวัดนนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 62) ในปัจจุบันการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดผู้เรียนทุกคน สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพการจัดการศึกษา

ต้องเน้นทั้งความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องสาระความรู้ ให้บูรณาการความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 3-7) การที่จะให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การ หากบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือแล้ว การปฏิบัติงานก็จะสำเร็จไม่ได้ (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2534, หน้า 40) นอกจากนี้ การพัฒนาทีมงานให้มีความเข้มแข็งสร้างรูปแบบการจัดองค์กรที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกันให้สมาชิกมีความไว้วางใจยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ก็เป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ยังมีปัญหาอยู่มาก เช่น ครูใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่ไม่หลากหลาย เอาใจใส่ในการสอนน้อยลง อีกทั้งยังขาดขวัญกำลังใจในการทำงานอีกด้วย ซึ่งปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู หรือระหว่างครูด้วยกันเอง จากข้อมูลการย้ายของครูจะเห็นว่าในแต่ละปี มีครูทั่วประเทศยื่นขอย้ายเป็นจำนวนมากและมีอัตราเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในปี พ.ศ. 2555 อัตราการย้ายของครูมีทั้งหมด 119 คน พ.ศ. 2556 อัตราการย้ายของครูมี 121 คน และในปี พ.ศ. 2557 อัตราการย้ายของครูมีทั้งหมด 134 คน อีกทั้งยังมีตำแหน่งว่างหรือรับย้ายทั้งสิ้น 88 ตำแหน่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2557) ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นผู้สร้างความเจริญเติบโตต่อองค์การได้มากกว่าทรัพยากรด้านอื่น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ จึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งใช้ประโยชน์ในการนำมาพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรครูที่จะทำให้นักศึกษาคงอยู่ในองค์การและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ทั้งต่อบุคลากรและสถานศึกษาในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวพยากรณ์

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับใด
4. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หรือไม่
5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้หรือไม่

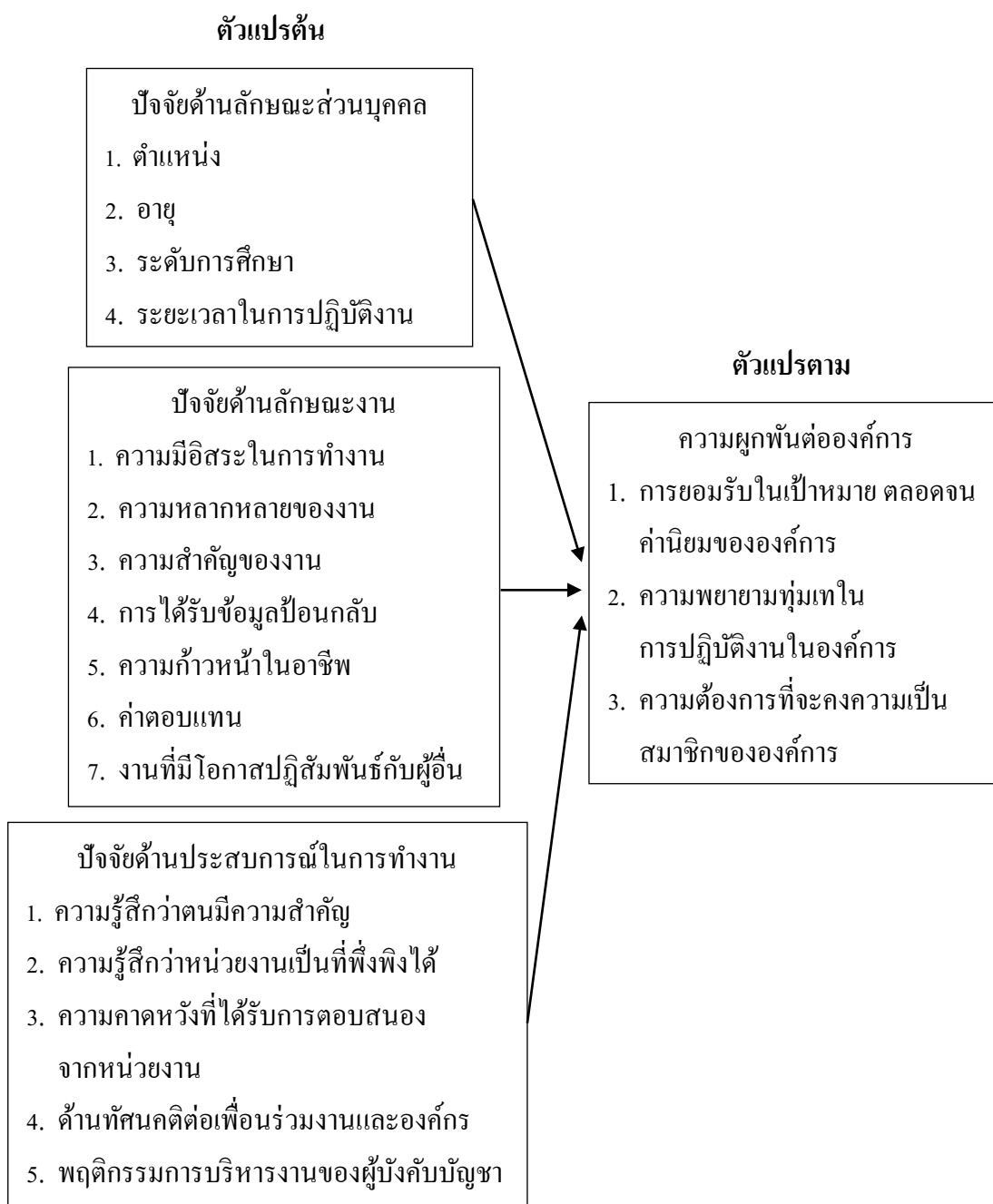


### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ Steers (1977) โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. ทำให้ทราบปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
4. จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งทำให้เกิดความรักความผูกพันของครูต่อองค์กร เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเป็นแนวทางการในการบริหารบุคลากรให้มีความเหมาะสมเพิ่มขึ้น
5. เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน โดยนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เห็นความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ Steers (1977) โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน คือ

- 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล
- 1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 1.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวคิดของ Mowday et al. (1982) จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร
- 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร
- 3) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 3,006 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์จำแนกตามระดับชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน โดยกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน ขนาดกลาง 17 โรงเรียน ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ 18 โรงเรียน ได้จำนวนครู จากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน ขนาดกลาง 72 คน ขนาดใหญ่ 243 คน โดยใช้ตารางกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้นได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ ศึกษาตามแนวคิดของ Steers (1977, p. 122) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

### 3.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

3.1.1.1 ตำแหน่ง ได้แก่ ข้าราชการและอัตราจ้าง

3.1.1.2 อายุ แบ่งเป็น 23-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปี ขึ้นไป

3.1.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็นปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

### 3.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่

3.1.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน

3.1.2.2 ความหลากหลายของงาน

3.1.2.3 ความสำคัญของงาน

3.1.2.4 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

3.1.2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1.2.6 ค่าตอบแทน

3.1.2.7 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

### 3.1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

3.1.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

3.1.3.2 ความรู้สึกว่าคุณงานเป็นที่พึงพิงได้

3.1.3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน

3.1.3.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1.3.5 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวคิดของ Mowday et al. (1982) จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

3.2.1 การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร

3.2.2 ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร

3.2.3 ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่าง เต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร เป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่น บรรณอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่ครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

1.2 ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ยอมอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมุ่งเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.3 ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่ครูและบุคลา ภารทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความต้องการ ที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงที่จะอยู่กับ องค์กรต่อไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่การสอนอยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.1.2 ตำแหน่ง หมายถึง สถานะของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และอัตราจ้าง

2.1.3 อายุ หมายถึง อายุของครูที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) อายุ 23-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41 ปี ขึ้นไป

2.1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2.1.4.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี

2.1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก

2.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ น้อยกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

2.1.5.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2.1.5.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก หมายถึง ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

2.2 ลักษณะของงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดเวลาในการทำงาน และตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง

2.2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง ผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล ในหน่วยงานเดียวกันหรือผู้ที่ยอยู่นอกหน่วยงาน

2.2.4 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูล โดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิผลหรือผลจากการปฏิบัติงาน

2.2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นไปได้ที่จะได้เลื่อน ตำแหน่ง การได้รับมอบหมายที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จตาม งานที่มุ่งหวัง มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่ได้รับ

2.2.6 ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งสวัสดิการ ที่ได้รับ

2.2.7 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ติดต่อ ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน

2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลนั้นที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากการสั่งสมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งวัดได้จากระยะเวลาของ การปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานจนถึงปัจจุบัน

2.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาท ของตนในองค์กรว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

2.3.2 ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคง ในชีวิตแก่สมาชิกขององค์กร

2.3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน หมายถึง ความปรารถนา ของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงานและรูปแบบบังคับ บัญชา

2.3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

2.3.5 พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้และเจตคติ ต่อการทำงานของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

3. องค์กร หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 47 โรงเรียน ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล ติดตาม โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดนนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 (ราชกิจจานุเบกษา, 2553, หน้า 62) ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ตั้ง 85 หมู่ที่ 5 ซอยไทรมา 11 ถนนรัตนวิเชียร์ ตำบลไทรมา อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด ดังนี้

1. จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอนนทบุรี และอำเภอบางบัวทอง มีพื้นที่รับผิดชอบดูแล โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน

2. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอภาชี อำเภออุทัย อำเภอวังน้อย อำเภอมหาราช อำเภอบางปะอิน อำเภอบางไทร อำเภอท่าเรือ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางซ้าย อำเภอฟักไห้ อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวง อำเภอเสนา อำเภอบางปะหัน และอำเภอบ้านแพรก มีพื้นที่รับผิดชอบดูแล โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน

#### วิสัยทัศน์

เป็นองค์การการบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้มาตรฐานมุ่งสู่สากล

### พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ความรู้ ความสามารถและมีทักษะชีวิตตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเทียบเคียงมาตรฐานสากล

#### เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3

1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ และพัฒนาสู่สากล
3. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรองงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

#### ค่านิยมหลักขององค์กร คือ SESAO3 ได้แก่

S = Service Mind (จิตบริการ)

E = Equality (ความเสมอภาค)

S = Smart (เป็นแบบอย่างที่ดี)

A = Accountability (มีความรับผิดชอบ)

O = Organic (เป็นองค์การที่มีชีวิต)

3 = การมีส่วนร่วมระหว่าง 3 องค์การ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โรงเรียน และชุมชน (ทั้งภาครัฐและเอกชน)

#### วัฒนธรรมองค์การ

หน้าไม่งอ รอไม่นาน บริการดี วิถีเพราะ

#### อัตลักษณ์

จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

บุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสถานศึกษา แต่ถ้าสถานศึกษาใดขาดบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนจะทำให้สถานศึกษาไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ และ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ก็ได้ประสบปัญหาเรื่องครูผู้สอนมีการย้ายโรงเรียนกันเพิ่มขึ้น ซึ่งดูได้จากสถิติการย้ายของครู ในปีการศึกษา 2556 กับปีการศึกษา 2557 พบว่า อัตราการขอย้ายโรงเรียนของครูได้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติและความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนเดิมต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2558)

### หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจมาจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารประสงค์จะเกิดขึ้นในองค์การ ผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกได้ Mitchell and Larson (1974) นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Steers (1977) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน (Turnover) ของสมาชิก องค์การได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเสียอีก เนื่องจากบางครั้งแต่ละบุคคลอาจไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับ หรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชา นั่นคือ เขามีความไม่พอใจในงานเกิดขึ้น แต่ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงอาจจะสามารถครอบงำหรือข่มความไม่พอใจของเขาไว้ ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่กับองค์การต่อไป

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

คำว่า “ความผูกพันต่อองค์การ” (Organizational commitment) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย ความตั้งใจ

ที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายและมีความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่สมาชิกเป็นอยู่ (Sheldon, 1971, p. 173; Kanter, 1968, p. 499)

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี และตรงกับความคาดหวังของเขาทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้น จากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กร แห่งนี้ต่อไป

Steers (1977, pp. 45-46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยม
2. ความเต็มใจใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน
3. ความสามารถในการอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิก

Buchanan (1974, pp. 533 - 546 อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โทมาศวิน, 2533, หน้า 14) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Marsh and Mannari (1997 อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนุ้ย, 2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Mowda et al. (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

อุษณีย์ จันทร์อำรุง (2550, หน้า 104) อธิบายว่า ความผูกพัน คือ ความยึดมั่นผูกพัน เป็นความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กรและจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดละทิ้งไปจากองค์กร

มณฑา เกษตรศิลป์ชัย (2551, หน้า 72) ความผูกพัน คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยผู้ตามที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเริ่มต้นจากแนวคิดในเชิงการแลกเปลี่ยน (Reward-cost notation) ซึ่งปรากฏในรูปของการแลกเปลี่ยนในเชิงรูปธรรม และนามธรรม ความชัดเจนอยู่ตรงที่มีการต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กรยิ่งพอใจกับการแลกเปลี่ยนก็ยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Becker (1960) ได้พัฒนากรอบการศึกษาตามแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนมาใช้สร้างทฤษฎีการลงทุน (Side-bet) ซึ่งสาระสำคัญ ๆ ของทฤษฎีนี้ คือ การพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักกว่าถ้าเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งก็จะก่อให้เกิดการลงทุน (Investment) เรียกว่า ทฤษฎีการลงทุน ซึ่งอาจปรากฏในรูปเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไปตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นเมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลเช่นนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ซึ่งนอกเหนือ

ไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนกำหนดเวลาก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายแรงใจ และสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า

เพราะฉะนั้นการที่คนเราเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะถ้าหากตัดสินใจลาออก ย่อมหมายถึงเขาสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้มีข้อจำกัดในการนำไปอธิบายปรากฏการณ์บางประการ เช่นเดียวกับแนวคิดอื่น ๆ โดยระบบสังคมในแต่ละแห่งย่อมมีการกำหนดระบบการให้คุณค่าแตกต่างจากชุมชนอื่น ดังนั้น การที่บุคคลเติบโตจากระบบสังคมที่มีคุณค่าแตกต่างกับ ย่อมจะประเมินคุณค่าของสิ่งเดียวกัน ในระดับมากน้อยต่างกัน ดังนั้นตัวแปรเดียวกันย่อมมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน จึงถือว่าทฤษฎีการลงทุน เป็นเพียงมิติหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาขยายขอบข่ายออกไปอีก คือ มีการศึกษาถึงผลที่ตามมาของการที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย ผลงานที่มีชื่อเสียงได้แก่ ผลงานของ Mowday et al. (1982) โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจาก บุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ

2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้ เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับ องค์กรนั้น

3. เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อ องค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

แนวคิดนี้ได้รับความนิยมนอย่างกว้างขวางและถูกนำไปศึกษาในระยะต่อมา เช่น การศึกษาของมอว์เดย์ ในปี ค.ศ. 1982 มอทธาซ (Mottaz) ในปี ค.ศ. 1980 แมททิวและฟาร์ (Mathieu and Farr) ในปี ค.ศ. 1991 เนื่องจากแสดงถึงความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีพลังซึ่งแต่ละคน เต็มใจที่จะอุทิศบางสิ่งบางอย่างในตัวเองเพื่อช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ความผูกพันไม่เพียงแต่

จะทราบได้จากการแสดงออกทางความเชื่อและความเห็นของแต่ละบุคคลเท่านั้น ยังทราบได้จาก การกระทำของบุคคลด้วย (สอาด วงศ์นันต์, 2538, หน้า 17-19)

Steers and Porter (1982, p. 442) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การสามารถ แบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางค้ำประกัน คือ การบุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยความสนใจ ที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง

Meyer, Allen and Smith (1993, p. 539) สรุปโครงสร้างหรือลักษณะของความผูกพัน ต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ ห่วงเทอพิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก การคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานนั้นกับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานที่ทำ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมหรือองค์การ เป็นความผูกพัน ที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกมาในรูปของความจงรักภักดี ของบุคคลต่อองค์การ

สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การมี 2 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

1. แนวคิดด้านจิตใจ คือการที่บุคคลอยู่กับองค์การใดองค์การหนึ่ง ต้องการให้องค์การ ที่ตนอยู่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. แนวคิดทางด้านผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากองค์การ คือ คนใดคนหนึ่งในองค์การ ต้องได้รับผลตอบแทนจากองค์การหรือถ้าออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ เขาต้องสูญเสีย ผลประโยชน์ที่พึงจะได้ไป

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การอย่างเต็มที่ โดยมุ่งที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่าจะมี  
องค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายค่านิยม หมายถึง การที่สมาชิก  
ในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ  
ในองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นต้น

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง  
การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ  
ขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงานหรือลาออกจาก  
องค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

#### **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร  
เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กร  
ต้องสามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว การรักษาให้บุคคลเหล่านั้น  
คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิด  
ขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย เนื่องจากเห็นว่า  
ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพา  
องค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพัน  
ต่อองค์กรได้หลายประการ (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542, หน้า 19-20)

Buchanan (1974, p. 533) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิก  
องค์กรได้ดีกว่าตัวแปร ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของ  
สมาชิกองค์กร โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน  
หรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อ  
องค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้น  
อาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจ  
ในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีการปฏิบัติงาน  
ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้  
สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมีความผูกพันอย่างมาก



ต้องงาน และเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Steers (1977, p. 48) ให้ความเห็นว่าความผูกพันในองค์กรว่าเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษา เรื่อง ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Smith (1983) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิหวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

Whitey and Cooper (1989, pp. 521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรตลอดจนการลาออกจากองค์กรไปในที่สุด

Angle and Perry (1981, pp. 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน
2. ปัญหาการขาดงาน
3. ปัญหาการมาทำงานสาย

Greenberg and Baron (1993) กล่าวถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ทำให้การขาดงานของพนักงานลดลงและไม่ค่อยออกจากงาน
  2. พนักงานที่มีความรักดีต่อองค์กร จะมีความปฏิบัติงานที่ดี มีความเสียสละเพื่อองค์กร
  3. ทุกคนทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้มีความสุขในการทำงาน
  4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร
- ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ตัวหนึ่ง
  6. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

Thomson and Angle (1989 อ้างถึงใน อรประภากร รัตน์หรือรัฐกร, 2542, หน้า 27) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กร หรือพยากรณ์ อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราขาดงานก็จะต่ำลง
3. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมาก
5. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร
6. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างมากต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถทำไปสู่อะติวิธิตผลขององค์กรเพิ่มขึ้น เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีหลายหลาย ดังนี้

### 1. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's two-factor theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน บรรยงค์ โตจินดา, 2543, หน้า 254-255) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 อย่าง คือ

1.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์กร หากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนนโยบาย และการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การควบคุมบังคับสภาพแวดล้อมขององค์กร และความมั่นคงในงาน

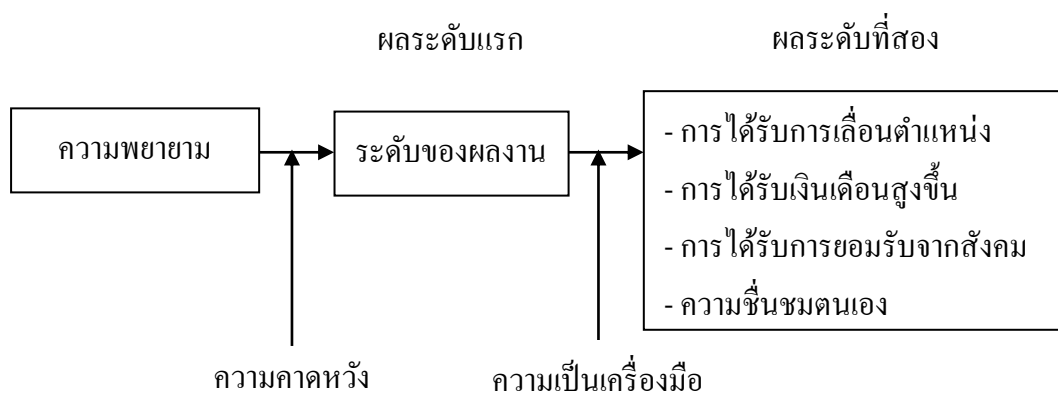
1.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ปัจจัยจูงใจนี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำความรับผิดชอบในงานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือและโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน

เฮิร์ชเบอร์ก ได้สรุปว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถที่จะสร้างความไม่พอใจในงานได้ปัจจัยควบคุมทั้ง 2 ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะตกต่ำไปด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าเมื่อใดปัจจัยอนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควร จะเป็นหรือขาดไปก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานต้องลาออกจากงานไป

### 2. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

Vroom (1978 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์, 2542, หน้า 49-50) โดยรวมมองว่าระดับผลงานของคน (ซึ่งรวมเรียกว่า ผลระดับแรก (First level outcome) จะถูกกำหนดโดยความชอบ (Preference) ที่บุคคลผู้นั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน (ซึ่งรวมเรียกว่า ผลระดับที่สอง (Second level outcome หรือสิ่งที่แปรออกมา (Variance) ตัวอย่าง เช่น หากประสงค์จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และเขาก็อาจจะเห็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือที่มีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณี และผลระดับที่สองที่เขาชอบ คือ

การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนสูงขึ้น การยอมรับจากสังคมและความชื่นชมในตัวเอง ฯลฯ แนวความคิดอีกอันหนึ่งของวรูมก็คือ แนวความคิดเกี่ยวกับความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เชื่อ หรือคาดว่าผลระดับแรกที่จะนำไปสู่ผลระดับที่สอง ส่วนแนวความคิดอันสุดท้ายคือ ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งเป็นตัวเชื่อมระหว่างความพยายามของพนักงานกับผลระดับแรก จะเห็นได้ว่าความคาดหวังมีลักษณะคล้าย ๆ กับความเป็นเครื่องมือ แต่แตกต่างกันตรงที่ว่า ความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอความพยายาม มาสัมพันธ์กับผลระดับแรก ส่วนความเป็นเครื่องมือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาผลระดับแรกมาสัมพันธ์กับผลระดับที่สอง ซึ่งทฤษฎีของวรูมอาจจะสรุปโดยภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ทฤษฎีความหวังของมุลเหตุจูงใจวรูม (Vroom, 1978 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2542, หน้า 49-50)

จากทฤษฎีความคาดหวังของวรูมนี้ สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารเข้าใจความคาดหวังของพนักงานได้เป็นอย่างดี สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร และอยู่กับองค์กรตลอดไป

### 3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1990 อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2539) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

3.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดีมีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรมมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

#### 4. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs theory)

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1943 อ้างถึงใน กริสรา ลิจูติกุมิ, 2544, หน้า 6-7) ซึ่งได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

4.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความต้องการทางเพศ (ปัจจัย 4 + อารมณ์)

4.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอุ่นใจ

4.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและทางด้านความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็น

สิ่งจูงใจที่สำคัญของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

4.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดใฝ่ฝัน (Self-realization or Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์เป็นการศึกษา เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต่ำกว่าก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามที่กล่าวถึงทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรหลายทฤษฎี มีผู้กล่าวคล้ายกันว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันความสัมพันธ์ต่อองค์กรนั้นมีปัจจัย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นปัจจัยและองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงและกำหนดให้เหมาะสมทั้งนั้น เพื่อให้การบริหารองค์การดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และใช้เสริมสร้างความพึงพอใจได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวคิดของ Mowday et al. (1982) จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังต่อไปนี้

**การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร Buchanan (1974, p. 533) ให้นิยามว่า เป็นความรู้สึกศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์กร โดยจะปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง Sheldon (1971, p. 143) ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์กรและจุดมุ่งหมายขององค์กรควรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน นอกจากนี้ Allen and Meyer (1990, p. 2) กล่าวเสริมว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีบรรทัดฐานและค่านิยมเป็นของตนเองและสอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเช่นกัน Steers (1997, p. 46) กล่าวว่า ความเชื่อและค่านิยมดังกล่าวเป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความรู้สึกนี้มุ่งเน้นไปที่ความเต็มใจของบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วย

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจได้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และในทำนองเดียวกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ก็ย่อมจะแสดงออกถึงการยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความตั้งใจและ เลื่อมใส ศรัทธาพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

**ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร** หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ขอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยมุ่งเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Buchanan (1974 อ้างถึงใน สุวรรณิ โกเมศ, 2554, หน้า 47) ให้นิยามว่า ความพยายามนั้นเป็นสถานะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น แสดงให้เห็นพฤติกรรมการทำงานโดยบุคคลจะมีความพยายามปฏิบัติตามเงื่อนไขขององค์กร เช่น การทำงานตามเวลา การพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มเวลา การไม่ยอมมาทำงานหรือ การมาทำงานสายกว่าปกติตามเงื่อนไขขององค์กร ตลอดจนการแสดงพฤติกรรมทุ่มเทให้กับองค์กรด้วยการไม่ยอมลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับ Mottaz (1987, p. 145) กล่าวว่า ความพยายามนั้นเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่องค์กรให้รางวัลหรือเงินแก่บุคคลและบุคคลได้ตอบแทนด้วยการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างทุ่มเท หากบุคคลใดขาดความเต็มใจและความพยายามที่จะทำงานให้องค์กรและ

จะเกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อองค์กร คือ บุคคลอาจจะลาออกจากองค์กรหรือมีความจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์กรอื่น บุคคลจะทำงานด้วยความไม่เต็มใจและพึงพอใจจะไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน นับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากร ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการ ตลอดจนบรรยากาศในองค์กร ทำให้บุคคลขาดอรรถาธิบายที่ดีต่อกันในการทำงานและองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากขาดบุคลากรปฏิบัติงาน Allen and Meyer (1990) มีแนวคิดว่าความเต็มใจที่อุทิศตนให้กับองค์กรนั้น เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมคือ เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นพันธะและความเหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อองค์กร โดยพยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเป็นไปตามกฎเกณฑ์ขององค์กร

จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กรและในทำนองเดียวกันครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนด้วยความสมัครใจและพึงพอใจเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนให้บรรลุเป้าหมาย

**ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงานหรือ ลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป Luthans (1992, p. 124) อธิบายว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการอยู่ในองค์กรเพื่อจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะแรงจูงใจในด้านใด ๆ เช่น เพิ่มค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ความต้องการเป็นอิสระในการทำงาน ความต้องการมีฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เช่นเดียวกับ Buchanan (1974, p. 533) ให้ความเห็นว่า ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นเพราะบุคคลมีความรู้สึกผูกพันและมีความเลื่อมใสศรัทธา จงรักภักดีต่อองค์กร Christopher (1993 อ้างถึงใน สุวรรณิ โภเมศ, 2554, หน้า 48) ได้ค้น พบว่า ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสามารถให้มีมากขึ้นได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล จากที่กล่าวมาทำให้เข้าใจว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงถึงความเต็มใจที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร และในทำนองเดียวกันครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงถึงความเต็มใจที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ต้องมีความต้องการอย่างมุ่งมั่นที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่อย่างศรัทธาจงรักภักดี เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย



## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

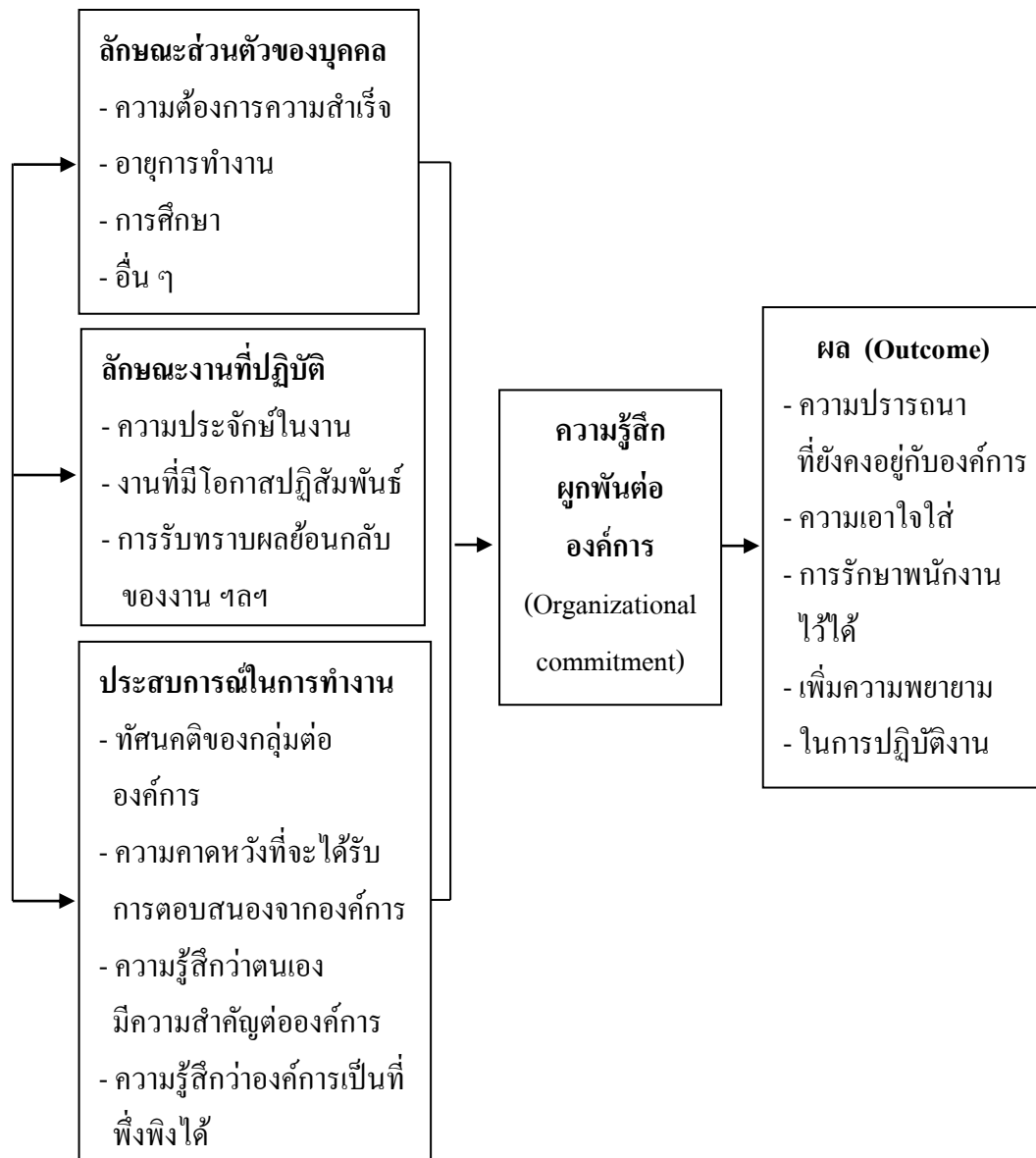
Sheldon (1971) กล่าวว่า องค์การประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Steers (1977) ได้สรุปการวิเคราะห์ทั้งของตนเองในปี ค.ศ. 1976 และของบุชานัน ในปี ค.ศ. 1974 พบว่า มีปัจจัย 3 ประการที่สำคัญในอันที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา
2. ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบ ผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience characteristics) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้คือ ทิศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นสิ่งที่พึงพึงได้

ปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กร ก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความเอาใจใส่ของงานเพิ่มขึ้น การคงรักษาพนักงานไว้ได้ ความผูกพันต่องาน และการเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบจำลองของสตีร์สเกี่ยวกับแหล่งที่มาของความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของสตีร์ส (Steers, 1977, p. 47)

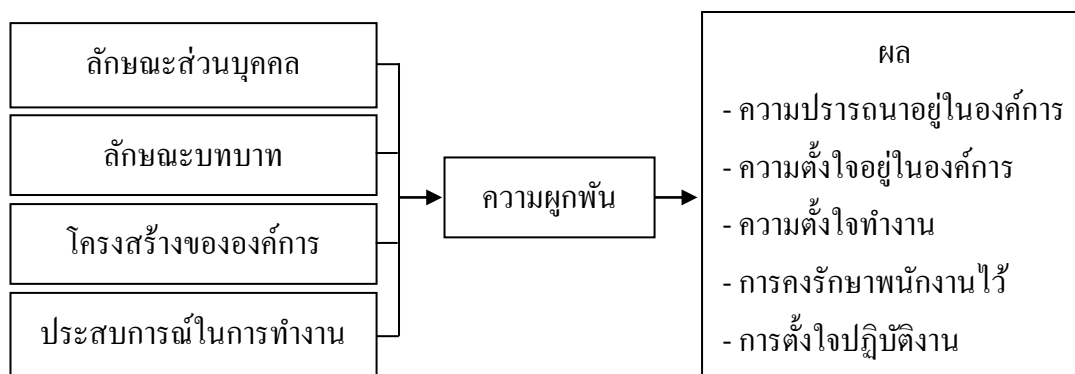
Mowday et al. (1982, pp. 28-43) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. ลักษณะบทบาท (Role-related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท

ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างขององค์การ (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร



ภาพที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของเมอว์เดย์, พอร์ตเตอร์ และสตีล (Mowday, Porter & Steer, 1982, p. 30)

Greenberg (1993) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ความต้องการความสำเร็จและระดับการศึกษา
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กัน

ในการทำงาน และเอกลักษณ์ของงาน

3. ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ทักษะต่อองค์การ การพึ่งพาองค์การ ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้ทำงานที่ตนต้องการ

นอกจากนี้งานวิจัยของ Mathien and Farr (1991, pp. 171-194) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (Meta analysis) งานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยองค์การ ได้แก่ อายุและขนาดองค์การ ผลลัพธ์ จากการมีความผูกพัน (Outcomes of commitment) ได้แก่

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ความเอาใจใส่ในงาน
3. การเพิ่มความพยายาม
4. ความปรารถนาจะอยู่กับองค์กร

สรุปได้ว่า มีปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยที่สำคัญหลายประการสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่ง เป็นต้น
2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ทักษะคิดของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ Steer (1977) โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

#### **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)**

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### **ตำแหน่ง**

จากหลักฐานการวิจัย พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรดังเช่นงานวิจัยต่อไปนี้

Sheldon (1971, pp. 143-150) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การลงทุนและความเกี่ยวข้องที่เป็นกลไกทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization) จุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนและความเกี่ยวข้องทางสังคม กับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง คือ วิศวกรและนักวิทยาศาสตร์ จำนวนกลุ่มละ 136 คน ซึ่งตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ คือ

1. การลงทุนในองค์กรจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้โดยไม่คำนึงถึงความผูกพันด้านอื่น ๆ ที่สมาชิกมีต่อองค์กร

2. ความเกี่ยวข้องทางด้านสังคมของสมาชิกในองค์กรจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เขาได้กำหนดตัวแปรของการลงทุนเป็นตัวแปรย่อย 3 ตัว คือ

2.1 อายุซึ่งกำหนดไว้ 2 ระดับ คือ อายุต่ำกว่า 40 ปี และ 40 ปี ขึ้นไป

2.2 ระดับตำแหน่ง (Position) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูงปานกลาง และต่ำ

2.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานซึ่งมี 3 ระดับ คือ น้อยกว่า 2 ปี 2-10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป

ผลการวิจัย พบว่า การลงทุนและการเกี่ยวข้องทางสังคมต่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สรุป คือ ขอมรับสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ และในการวิจัยดังกล่าวเขาให้เหตุผลว่าตำแหน่งที่ถือเป็นการลงทุน เพราะว่าเขาได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งเป็นระดับที่มีความสำคัญมากขึ้น ก็ต้องใช้เวลาที่ยาวนานเพียงพอในการที่จะทำงานให้กับองค์กร และตำแหน่งที่สูงขึ้นก็เปรียบเสมือนรางวัลที่ได้รับจากองค์กรนั่นเอง ซึ่งจะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Fjortoft (1993 อ้างถึงใน สุนีย์ เวชพรหมณ์, 2546, หน้า 51) พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรสูง

#### อายุ

ผลการศึกษาจากงานวิจัยจำนวนมาก พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลงเพราะเมื่ออายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง การที่จะออกไปทำงานในองค์กรอื่นนั้น ต้องได้รับสิ่งจูงใจที่เพียงพอ ดังนั้น การย้ายที่ทำงานไปยังองค์กรอื่นลดลงเมื่อคนอายุมากขึ้น อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร (Sheldon, 1971)

พรรณิ ศิริวุฒิ (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟินิกซ์พลัส แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับผลงานการวิจัยต่างประเทศ Herbinaik and Aiutto (1972 อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 19) ได้ศึกษา พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรลดลง เมื่อทุกคนมีอายุมากขึ้นคนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

### ระดับการศึกษา

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้ อลิษา สุขปีติ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความคาดหวังในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ กลุ่มที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรต่างจากกลุ่มอื่น ๆ

กุลชยา เต็มชวลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Glisson and Durick (1988, pp. 61-81) ได้วิจัยปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน จากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ มีอัตราการขาดงานสูง และคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะการมีอายุงานมากเท่าใดก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เปรียบเสมือนการลงทุน (Side bet) อย่างหนึ่งตามแนวคิดของ Becker (1960, pp. 34-40) ซึ่งอาจจะเป็นการลงทุนในรูปของกำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น

กุลชยา เต็มชวลา (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสิริพงศ์ นวสกุลธนนทร์ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

### ปัจจัยลักษณะงาน

ลักษณะงาน (Job characteristics) หมายถึง สภาพงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคคลารู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่ม

ค่าให้กับตนเองแม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังไม่ยอมท้อความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง และคุณภาพงานที่ดีขึ้น (นาฏยา อ่วมผึ้ง, 2544) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

### 1. ความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน (Task autonomy) งานที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพ อิสระภาพ และการใช้ดุลพินิจ ในการกำหนดเวลาในการทำงานและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเอง ความมีอิสระในการทำงานเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะมีผลต่อบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และการได้รับอิสระในการทำงานมีความจำเป็นในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานมีความคล่องตัวแล้ว ผู้ปฏิบัติงานยังมีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ลำพูน เอกฐิน, 2542, หน้า 18) ซึ่งมีงานวิจัยที่ศึกษาความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

พรเทพ ล้อมพรม (2544, หน้า 64) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากการสุ่มตัวอย่างแบบระบบ จำนวน 343 คน พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6

อริพล วงษ์มหา (2548) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กิงพาวเวอร์คิวตี้พีร์ จำกัด สาขาฯ พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mathieu and Farr (1991, p. 538) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงานจากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน พบว่า ความมีอิสระจากงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพ การใช้ดุลพินิจในการกำหนดเวลาในการทำงานและตัดสินใจเลือกกระบวนการที่ใช้ในการทำงานด้วยตนเองนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### 2. ความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน (Skill variety) งานที่ผู้ทำงานต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่มีความหลากหลายหรือใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์จำนวนมากเพื่อทำให้งานสำเร็จ ความหลากหลายของงานจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานที่สนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละคน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานตรงข้ามกับงานที่ซ้ำซากจำเจ ที่ทำให้เกิดความเคยชิน ไม่น่าสนใจ ไม่จูงใจให้ทำงานซึ่งก่อให้เกิดความท้อถอยลงและเบื่อหน่ายในการทำงาน (ลำพูน เอกฐิน, 2542, หน้า 18) นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

พรเทพ ล้อมพรม (2544, หน้า 64) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชนบทของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากการสุ่มตัวอย่างระบบ จำนวน 343 คน พบว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.6

Glisson and Durick (1988, pp. 61-81) ได้วิจัยปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรบริการพนักงานองค์กรบริการสังคม ผลวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านงานที่มีความหลากหลาย

อรวรรณ อยู่คง (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โคนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จำนวน 11 บริษัท จำนวนทั้งสิ้น 261 คน พบว่า ความหลากหลายในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### 3. ความสำคัญของงาน

ความสำคัญของงาน (Task significance) งานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน หรือผู้ที่อยู่ภายนอกหน่วยงานเดียวกัน หรือผู้ที่อยู่ภายนอกหน่วยงานมีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อบุคคลอื่น ซึ่งถ้างานที่ทำมีผลกระทบต่อชีวิตประชาชน ก็จะก่อให้เกิดความรับผิดชอบสูง จะทำงานด้วยความประณีตละเอียดอ่อน เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะเป็นความรู้สึกรักของการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความคงอยู่ในหน่วยงานต่อไป (ลำพูน เอกฐิน, 2542, หน้า 19) มีงานวิจัยหลายงานที่พบว่าความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้



พงศกร เฝ้าไฟโรจนกร (2546) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด พบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรวรรณ อยู่คง (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โคนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน ที่ทำงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จำนวน 11 บริษัท จำนวนทั้งสิ้น 261 คน พบว่า ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

Glisson and Durick (1988, pp. 61-81) ได้วิจัยปัจจัยที่ทำนายความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 319 คน จากองค์การที่เกี่ยวข้องกับ การให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ มีอัตรา การขาดงานสูง และคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานเป็นปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของงาน หมายถึง ผลกระทบต่อการทำงาน ของบุคคลในหน่วยงานเดียวกันหรือผู้ที่อยู่นอกหน่วยงานนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การ

#### 4. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ผู้ทำงานสามารถได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจน ถึงประสิทธิผล หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่า ทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว อาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้ การที่บุคคลต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เนื่องจากต้องการข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และทราบความสามารถของตนเองเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะมี ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Hackman and Oldham (1980, p. 102) ที่ระบุว่า การได้รับข้อมูลป้อนกลับจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การประเมินผลการทำงานของตนเอง โดยนำไปเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และได้รับทราบ ว่า ความสามารถของตนอยู่ในระดับใด และควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เกิด การเรียนรู้และเข้าใจตนเองได้มากขึ้น (ลำพูน เอกฐิน, 2542, หน้า 19)

Litwin and Stringer (1968, pp. 45-46) ศึกษาวิจัย พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับผลของ การปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน จะเป็นสิ่งกระตุ้นและ

งูใจอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด และสุกานดา ศุภกคิสังข์ (2540) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การได้รับข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน อิทธิพล วงษ์มหา (2548) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท คิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด สาขาฯ พบว่า การได้รับข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ Mathieu and Far (1991 อ้างถึงใน ลำพูน เอกฉิน, 2542, หน้า 22) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในงานจากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน พบว่า การได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน ลำพูน เอกฉิน (2542, หน้า 73) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน พบว่า การได้รับข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า การได้รับข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิผลหรือผลจากการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

##### 5. ความก้าวหน้าในอาชีพ

ในการทำงานนอกจากมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจและความพึงพอใจส่วนตัวแล้ว บุคลากรยังมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ ซึ่งองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต

ในการทำงานบุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัว และการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้นแต่ยังคงมุ่งหวัง และประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า และความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ จึงเป็นหน้าที่องค์กรที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการงานของบุคคลที่สูงขึ้นหรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้นด้วย และการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ

เป็นการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535, หน้า 398)

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทซีเมนต์ จำกัด พบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรวรรณ อยู่คง (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โคนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จำนวน 11 บริษัท จำนวนทั้งสิ้น 261 คน พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Eisenberger (1990) พบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่างค์การได้สนับสนุนด้านโอกาสก้าวหน้า จะทำให้เขาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือความอดสาหัสในงาน การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์การ ตลอดจนความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นไปได้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จตามงานที่มุ่งหวัง มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่ได้รับนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

## 6. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่หน่วยงานจ่ายให้แก่พนักงาน เพื่องานที่พนักงานทำให้ โดยทั่วไปจ่ายในรูปของเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า โบนัสและอื่น ๆ การจ่ายค่าตอบแทนนี้นอกจากจะเป็นค่าจ้างชีพเพื่อเลี้ยงชีพแล้ว พนักงานยังมีความรู้สึกว่างานจำนวนมากหรือน้อยที่ได้รับ เปรียบเทียบกับปริมาณแบบคุณภาพของงานที่ทำ และไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะงานเดียวกัน ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน และการจ้างค่าตอบแทนยังเป็นเครื่องล่อใจ กระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานเสียสละและพยายามทำงานด้วยความสามารถเต็มที่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547, หน้า 249) และจากหลักฐานการวิจัยหลายงานวิจัย พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังเช่นงานวิจัยต่อไปนี้

Eisenberger (1990) กล่าวว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรได้ให้รายได้และสิ่งตอบแทนแก่พวกเขาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กร และมีความอดสาหะในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Vandenberg and Scarpello (1990) พบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังของพนักงานบริษัทประกันภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้อัตราการลาออกจากงานน้อยลง

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ได้รับการปฏิบัติงานรวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 7. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษางานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ละเอียด นาถวงษ์ (2544) พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

อชิพล วงษ์มหา (2548) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท คิงเพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด สาขาฯ พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องการการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลนั้นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากการสั่งสมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ได้แก่

##### 1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ

ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

อรรวรรณ อยู่คง (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน

ที่ทำงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จำนวน 11 บริษัท รวมทั้งสิ้น 261 คน พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Buchanan (1974) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หลังจากได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารในวงราชการ เปรียบเทียบกับนักบริหารในวงธุรกิจ ซึ่งพบว่า นักบริหารในวงราชการมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ เพราะนักบริหารในวงราชการมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กรว่า ได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงานนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 2. ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้

ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้เป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวกับความสามารถขององค์กร ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกขององค์กร มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เจ เอแอล จำกัด พบว่า ความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจ เอสแอล จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับสันต์ฤทัย ลีเมวีร์พันธ์ (2550) และสิริพงษ์ นวสกุลชนนัท (2549) พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กรและองค์กรเป็นที่พึ่งพิงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความรู้สึกว่าคุณหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกขององค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

## 3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงาน และรูปแบบการบังคับบัญชา มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

อรวรรณ อยู่คง (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานที่ทำงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด จำนวน 11 บริษัท รวมทั้งสิ้น 261 คน พบว่า ความคาดหวังจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Vandenberg and Scarpello (1990, pp. 60-67) ทำการศึกษานุเคราะห์ 455 คน ของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง พบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตามระดับที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงานและรูปแบบบังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกรักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

Mathieu and James (1991) พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานขับรถประจำทางปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไป

Buchanan (1974, pp. 533-545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจตคติของบุคคลต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใดนั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

#### 5. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้และเจตคติต่อการทำงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ศศิธร โดพัฒนกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระ-

พระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชามีส่วนร่วมในการพัฒนาการพยาบาล โดยรวมระดับปานกลาง

Hrebiniak and Alutto (1972, p. 557 อ้างถึงใน สิริพงษ์ นวสกุลชนนนท์, หน้า 28) ศึกษาพบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคม เจตคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม การที่บุคคลมองสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร แต่ถ้อยคำใดก็มีลักษณะขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรกันน้อย ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงด้วย

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้และเจตคติต่อการทำงานของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชานั้นเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ Steers (1977) โดยใช้เป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยอาศัยแนวคิดของ Mowday et al. (1982) จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร 2) ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

วัลภา เหล็กผา (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับปานกลาง

สิริพงศ์ นวสกุลชนนทร์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ระดับความรู้สึกของครูต่อลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานใน โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนและสถานภาพสมรสอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส กลุ่มสมรส กลุ่มโสดและกลุ่มหม้าย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มหย่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันของครูต่อโรงเรียน เมื่อพิจารณาร่วมกัน 3 ปัจจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปร 6 ตัว ที่สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพัน ของครูต่อโรงเรียนได้ร้อยละ 52.06 เรียงลำดับตามอิทธิพลตัวแปรด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ ของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ลักษณะงานที่มีความสำคัญเจตคติของผู้ร่วมงานของโรงเรียน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน

อริยาพร กาญจนวัฒน์ (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเซนต์หลุยส์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพันและ ด้านความภักดี ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวมเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและประเภทของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามอันดับ ดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตนและ ความภักดี เช่นเดียวกันทุกตัวแปร ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวม ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการมีความเกี่ยวพัน ด้านการแสดงตน ด้านความภักดี และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวม ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เรียงตามอันดับดังนี้ ด้านการแสดงตน ด้านความภักดีและด้าน การมีความเกี่ยวพัน ครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาและ ประเภทของงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านการมีความเกี่ยวพัน และด้านความภักดีแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ



พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลอง โครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย  $X^2 = 80.702$ ,  $df = 67$ ,  $p\text{-value} = 0.121$ ,  $GFI = 0.962$ ,  $RMSEA = 0.027$  นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวฐน์ (2556) ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร การประสพการณ์การทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์กรและปัจจัยประสพการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คุษฎี ใหญ่เรืองศรี (2557) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ประสพการณ์ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงฆ์ ได้ร้อยละ 30.7

ณัฐพัชร มณีโรจน์ (2557) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ ทางลบในระดับต่ำมาก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภวรรณ ช่อผกา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์กรของ โรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของครู ใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนันท์ ฝอยหิรัญ (2558) ได้ศึกษาการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารและความผูกพัน ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้ทักษะ การบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สันอยู่ระหว่าง .53 ถึง .82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพัน ในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า มีตัวแปร 9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 80.90 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $Z = 0.280 (Z_0) + 0.217 (Z_2) + 0.209 (Z_6) + 0.192 (Z_8) + 0.149 (Z_5) + 0.146 (Z_3) + 0.449 (Z_4) + 0.116 (Z_1) + 0.159 (Z_7)$

จุฬารัตน์ โอทาร์มย์ (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอ เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า

1) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่ม อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### งานวิจัยต่างประเทศ

Mowday et al. (1974) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในงานที่มีต่อการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวช (Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians) โดยได้ทำการศึกษา ที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ซึ่งอยู่ชายฝั่งตะวันตกของสหรัฐอเมริกา งานวิจัยของเขาเป็นการศึกษาแบบ ระยะเวลาใช้เวลาดึงสิบเดือนครึ่ง เพื่อติดตามวัดทัศนคติที่สะสมมาของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวชอยู่ในระหว่างฝึกงาน 1 ปี โดยได้รับเงินเดือนจากโรงพยาบาล มีการให้ข้อมูลของโรงพยาบาลแห่งนี้ว่ามีประวัติการลาออกของพนักงานด้านจิตเวชนี้ คือในช่วงปี แรกของการทำหลังจากฝึกงานเสร็จแล้วอยู่ในอัตราร้อยละ 30-50 และหลังจาก 1 ปี ไปแล้วมีอัตราการลาออกเฉลี่ยประมาณร้อยละ 25 การเก็บข้อมูลของเขาแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ภายในเวลาที่ กำหนดไว้กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่มเปรียบเทียบกัน คือ ผู้ปฏิบัติงาน (Stayers) กับผู้ที่ลาออกไป (Leaves) ซึ่งได้ตามข้อมูลการลาออกของโรงพยาบาลการดำเนินการศึกษาก็คือ วัดระดับความผูกพัน ต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานจากทั้งสองกลุ่มเป็นช่วง ๆ ไปจนครบ 4 ช่วง ผลของการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของทัศนคติกับการลาออกใน 2 ช่วงเวลาสุดท้ายของการวิจัย และสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ลาออกไปได้ อย่างชัดเจนว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน

Steer (1977) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ที่มาของความผูกพันต่อองค์กร และผลที่เกิดขึ้นจาก ความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and outcomes of organizational commitment) เขาได้ทำ การรวบรวมตัวแปรจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผ่านมาซึ่งคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร แล้วนำมาจัดกลุ่มตัวแปรไว้ 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความต้องการความสำเร็จ 2) ลักษณะงาน ได้แก่ ความมี อิสระในงาน ความหลากหลายในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ที่ท้าทายและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติ ของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กรและความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และได้ทำการศึกษากลุ่มเจ้าหน้าที่

ของโรงพยาบาล จำนวน 382 คน กลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน งานที่ทำหาย การรับทราบผลย้อนกลับของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของประชากรที่ศึกษาทั้งสองกลุ่มและได้เสนอแนะให้มีการศึกษาวิจัยต่อไป

Mariano (1983, p. 2521-A) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ พบว่า ความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กร ก็มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Fjortoft (1993, p. 26) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัยของผู้สอนในมหาวิทยาลัยฮอลันดา พบว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า และยังพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิกและการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นเดียวกัน หากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้ผู้สอนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสของความก้าวหน้าในการทำงานรวมทั้งประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นสิ่งที่พึงพิงได้ เป็นต้น

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 3,006 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน ขนาดกลาง 72 คน ขนาดใหญ่ 243 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เล็ก	238	26
2	กลาง	530	72
3	ใหญ่	2,238	243
	รวม	3,006	341

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของ Likert (1987 cited in Best & Kahn, 1993, p. 247) เพื่อใช้ในการถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2. ศึกษาแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย ในเรื่องที่มีลักษณะงานวิจัยเชิงปริมาณเหมือนกัน และงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น แบบสอบถามของจุฑามาส แก้วมี (2551) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 23 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ ความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ การได้รับข้อมูลป้อนกลับ จำนวน 4 ข้อ ความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 3 ข้อ ค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1987 cited in Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 17 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ จำนวน 3 ข้อ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ จำนวน 4 ข้อ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน จำนวน 3 ข้อ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 3 ข้อ

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1987 cited in Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 15 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น การยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1987 cited in Best & Kahn, 1993, p. 247) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรของครูน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

- 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
  - 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน
  - 2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
  - 2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- การหาคุณภาพของเครื่องมือ**
- การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- |  |   |
|--|---|
| 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์<br>วงษ์นาม | อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ<br>งามกนก    | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 1.3 ดร.สมุทรา ชำนาญ                          | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 1.4 ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น                       | อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.5 นางธราภรณ์ พรหมคช                        | ผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีบุญยานนท์<br>จังหวัดนนทบุรี                        |

เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของงานวิจัย คุณภาพของเครื่องมือวัดที่ได้ถูกต้องตามเนื้อเรื่องที่ต้องการความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย และการใช้เครื่องมือวิจัยสามารถวัดได้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด แล้วนำมาหาค่า IOC (Item-objective congruence index) คำนวณจากสูตร

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



เมื่อ  $IOC$  แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยที่ผู้เชี่ยวชาญจะประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ

1 = สอดคล้อง

0 = ไม่แน่ใจ

-1 = ไม่สอดคล้อง

ค่า  $IOC$  มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีจะต้องมีค่า  $IOC$  ใกล้เคียงกับ 1 ถ้ามีค่า  $IOC$  ต่ำกว่า .50 จะต้องปรับปรุงเครื่องมือใหม่ จากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒินำผลมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า  $IOC$  ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนเฉลี่ยรายข้อกับคะแนนเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามแต่ละด้าน (Item-total correlation) ได้ค่าสหสัมพันธ์ ( $r$ ) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ผลการหาคุณภาพ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน มีค่าอำนาจจำแนก .29-.83 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก .37-.81 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก .49-.84 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจำนวน 100 ฉบับและส่งทางไปรษณีย์จำนวน 241 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองแต่ละชุดอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

4. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งแล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

### การจัดกระทำข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์
2. นำการวิเคราะห์และนำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 310) ดังนี้
  - 5 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก
  - 3 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อยที่สุด
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องที่สมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งฉบับและวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แปลผลเปรียบเทียบกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)
  - 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีระดับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีระดับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีระดับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีระดับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ  
นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แปลผลโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
เป็น 0 แสดงว่า ยอมรับ ( $H_0: p = 0$ ) ตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้า  
ไม่เป็น 0 แสดงว่า ยอมรับ ( $H_1: p \neq 0$ ) ตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน  
โดยทิศทางของความสัมพันธ์นั้น พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ  
ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร  
มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผัน โดยกำหนด  
เกณฑ์สำหรับสำหรับแปลความสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 316)

.71-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.31-.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

.01-.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นลบแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบ  
หรือทิศทางตรงกันข้าม

- ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวกแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก  
หรือทิศทางเดียวกัน

4. การวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple  
regression analysis) แบบขั้นตอน Stepwise ในการเลือกตัวแปรอิสระเข้ามาในสมการถดถอยพหุคูณ  
(Stepwise multiple regression analysis)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r$ ) (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์

3. วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$P$	แทน	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
$P_1$	แทน	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง
$P_2$	แทน	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ
$P_3$	แทน	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา
$P_4$	แทน	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
$J$	แทน	ปัจจัยลักษณะงานโดยรวม
$J_1$	แทน	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน
$J_2$	แทน	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน
$J_3$	แทน	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน
$J_4$	แทน	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ
$J_5$	แทน	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
$J_6$	แทน	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน
$J_7$	แทน	ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
$E$	แทน	ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวม
$E_1$	แทน	ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ
$E_2$	แทน	ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้

$E_3$	แทน	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน
$E_4$	แทน	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ
$E_5$	แทน	ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
Comm	แทน	ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม
$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$R$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$F$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ ( $f$ -distribution)
$Sig$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
$b$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ตัวคูณ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
$SE_{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนความสำเร็จความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\hat{Z}_Y$	แทน	คะแนนความสำเร็จความผูกพันต่อองค์การที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

รายการ	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ข้าราชการ	281	82.40
1.2 อัตราราชการ	60	17.60
รวม	341	100.00
2. อายุ		
2.1 23-30 ปี	107	31.38
2.2 31-40 ปี	118	34.60
2.3 41 ปี ขึ้นไป	116	34.02
รวม	341	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	231	67.74
3.2 ปริญญาโทขึ้นไป	110	32.26
รวม	341	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	110	32.26
4.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	231	67.74
รวม	341	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดำรงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 82.40 อัตราจ้าง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 118 คนคิดเป็นร้อยละ 34.60 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.02 และ 23-30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 67.74 และระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 231 คนคิดเป็นร้อยละ 67.74 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.26

### ตอนที่ 2 การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.19	0.48	มาก	3
2. ด้านความหลากหลายของงาน	4.33	0.50	มาก	1
3. ด้านความสำคัญของงาน	4.33	0.54	มาก	2
4. ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	4.05	0.49	มาก	6
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.07	0.61	มาก	5
6. ด้านค่าตอบแทน	3.99	0.71	มาก	7
7. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.07	0.52	มาก	4
รวม	4.14	0.38	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญ



ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเอง	4.01	0.65	มาก	4
2. ครูสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้	4.24	0.60	มาก	2
3. การปฏิบัติงานของครูมีกฎระเบียบในการทำงานอย่าง เคร่งครัด	4.29	0.62	มาก	1
4. ครูได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ	4.23	0.64	มาก	3
รวม	4.19	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูมีกฎระเบียบ ในการทำงานอย่างเคร่งครัด ครูสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ครูได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และครูมีอิสระในการกำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. งานของครูจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้าน ประกอบกัน	4.43	0.57	มาก	1
2. งานของครูจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่	4.34	0.59	มาก	2
3. ครูมีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เสมอ	4.21	0.67	มาก	3
รวม	4.33	0.50	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานของครูจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านประกอบกัน งานของครูจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ และครูมีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน ความสำคัญของงาน	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. งานของครูมีความสำคัญ ได้รับเกียรติเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลภายนอก	4.24	0.71	มาก	3
2. งานของครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนท่านมีส่วนช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงาน	4.35	0.62	มาก	2
3. ครูคิดว่างานที่ครูรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร	4.40	0.61	มาก	1
รวม	4.33	0.54	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูคิดว่างานที่ครูรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร งานของครูเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนครูมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และงานของครูมีความสำคัญ ได้รับเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. หลังการประเมินผลการปฏิบัติงานครูมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	4.00	0.66	มาก	3
2. ผลงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลที่ครูจะพัฒนางานของครูให้ดียิ่งขึ้นต่อไป	4.15	0.59	มาก	1
3. ครูคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตรงกับความเป็นจริง	4.06	0.63	มาก	2
4. ผลงานของครูได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.99	0.68	มาก	4
รวม	4.05	0.49	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผลงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลที่ครูจะพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ครูคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตรงกับความเป็นจริง หลังการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ผลงานของครูได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ตำแหน่งงานที่ครูปฏิบัติอยู่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้	3.97	0.81	มาก	3
2. ครูได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานตามโอกาสอันควร	4.12	0.68	มาก	2
3. การทำงานของครูมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	0.78	มาก	1
รวม	4.07	0.61	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานของครูมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ครูได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานตามโอกาสอันควร และตำแหน่งงานที่ครูปฏิบัติอยู่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ค่าตอบแทน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.05	0.74	มาก	1
2. ครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.05	0.75	มาก	2
3. ค่าตอบแทนที่ครูได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.87	0.91	มาก	3
รวม	3.99	0.71	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านค่าตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ครูมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ และค่าตอบแทนที่ครูได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. เมื่อครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเอง โดยลำพัง	3.80	0.90	มาก	3
2. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญใน การกำหนดความสำเร็จในงานของครู	4.22	0.63	มาก	2
3. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นไป อย่างสนิทสนม	4.18	0.67	มาก	1
รวม	4.07	0.52	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างสนิทสนม ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของครู และเมื่อครูเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ	4.06	0.55	มาก	3
2. ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้	4.05	0.58	มาก	4
3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน	4.09	0.59	มาก	2
4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.21	0.53	มาก	1
5. ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	4.02	0.65	มาก	5
รวม	4.08	0.48	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความรู้สึกว่าตน มีความสำคัญ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ และด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวครูทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	4.03	0.62	มาก	2
2. ความสำเร็จของหน่วยงาน กล่าวได้ว่าครูมีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์ด้วย	4.08	0.61	มาก	1

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ				
3. ครูเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ	4.07	0.66	มาก	3
รวม	4.06	0.55	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของหน่วยงาน กล่าวได้ว่าครูก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วยการปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวครู ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และครูเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้				
1. ครูได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.16	0.70	มาก	1
2. ในกรณีที่บุคลากรลาออกหรือโยกย้าย ผู้บริหารจะรีบ สอบถามถึงสาเหตุของการลาออกหรือโยกย้ายนั้น	4.05	0.79	มาก	2
3. ตั้งแต่ครูปฏิบัติงานกับหน่วยงานมาครูได้ใช้ประโยชน์ จากระบบสวัสดิการ	3.98	0.81	มาก	4
4. ครูคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานคุ้มค่า กับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน	4.00	0.75	มาก	3
รวม	4.05	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความรู้ดีกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ในกรณีที่บุคลากรลาออกหรือโยกย้าย ผู้บริหารจะรีบสอบถามถึงสาเหตุของการลาออกหรือโยกย้ายนั้น ครูคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน และตั้งแต่ครูปฏิบัติงานกับหน่วยงานมาครูได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน โดยรวมและรายชื่อ

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับ	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
การตอบสนองจากหน่วยงาน				
1. ปัจจุบันครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ	4.15	0.68	มาก	1
2. หน่วยงานสนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี	4.11	0.69	มาก	2
3. การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ครูมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้	4.02	0.75	มาก	3
รวม	4.09	0.59	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจุบันครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ หน่วยงานสนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี และการปฏิบัติงานในหน่วยงานครูมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ ตามลำดับ



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ที่สนคติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	4.18	0.65	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของครูมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	4.18	0.68	มาก	3
3. หน่วยงานของครูเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อ การพัฒนาประเทศ	4.28	0.59	มาก	1
รวม	4.21	0.53	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของครูเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ครูได้รับความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และผู้บังคับบัญชาของครูมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การกระจายและมอบหมายงานมีความเสมอภาคและเหมาะสม	3.95	0.80	มาก	4
2. การให้โอกาสพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงาน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.01	0.77	มาก	3

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา				
3. การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ	4.06	0.68	มาก	1
4. การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน	4.05	0.71	มาก	2
รวม	4.02	0.65	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน การให้โอกาสพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และการกระจายและมอบหมายงานมีความเสมอภาคและเหมาะสม ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์การ	4.10	0.53	มาก	3
2. ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์การ	4.12	0.47	มาก	2
3. ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.30	0.57	มาก	1
รวม	4.18	0.44	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเท ในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูคิดว่าค่านิยมของครูและของหน่วยงาน ไปด้วยกันได้ดี	3.99	0.69	มาก	5
2. ครูภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือกทำงานกับหน่วยงาน	4.16	0.68	มาก	3
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของครูในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงหรือกล่าวแก้ทันที	4.18	0.67	มาก	1
4. ครูเห็นว่านโยบายของหน่วยงานครูเหมาะสมกับสถานการณ์	4.03	0.65	มาก	4
5. ครูคิดว่าครูตัดสินใจถูกที่เลือกปฏิบัติงานกับหน่วยงาน	4.16	0.64	มาก	2
รวม	4.10	0.53	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง หน่วยงานของครูในทางที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงหรือกล่าวแก้ทันที ครูคิดว่าครูตัดสินใจถูกที่เลือก ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน และครูภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือกทำงานกับหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูคิดว่าค่านิยมของครูและของหน่วยงาน ไปด้วยกันได้ดี

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความพยายามทุ่มเท  
ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเท ในการปฏิบัติงานในองค์กร	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งครูจะทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่ทุกครั้ง	4.38	0.59	มาก	1
2. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานที่มี ผลกระทบต่อท่านก็อาจเป็นเหตุทำให้ครูลาออกหรือโยกย้าย จากหน่วยงาน	3.51	0.90	มาก	5
3. ครูได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน	4.21	0.67	มาก	4
4. ครูพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ	4.26	0.64	มาก	3
5. การปฏิบัติงานจนเกินเวลาที่ทางราชการกำหนดเป็นสิ่งที่ ครูปฏิบัติอยู่เป็นประจำ	4.27	0.68	มาก	2
รวม	4.12	0.47	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งครูจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง การปฏิบัติงานจนเกินเวลาที่ทางราชการกำหนดเป็นสิ่งที่ครูปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และครูพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานที่มีผลกระทบต่อครู ก็อาจเป็นเหตุทำให้ท่านลาออกหรือโยกย้ายจากหน่วยงาน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความต้องการที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	n = 341			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูมักจะพูดกับเพื่อน ๆ ว่าหน่วยงานของครูเป็นสถานที่ ที่น่าปฏิบัติงาน	4.15	0.72	มาก	5
2. ครูมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	4.34	0.65	มาก	2
3. ครูมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของหน่วยงานเสมอ	4.33	0.65	มาก	3
4. ครูภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าครูทำงานที่หน่วยงานนี้	4.38	0.68	มาก	1
5. แม้มีการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานบ่อยครั้งครูก็ยังพอใจ ที่จะทำงานต่อไปให้ดีที่สุด	4.31	0.67	มาก	4
รวม	4.30	0.57	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่า ครูทำงานที่หน่วยงานนี้ ครูมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และครูมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของหน่วยงานเสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมักจะพูดกับเพื่อน ๆ ว่าหน่วยงานของครูเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัย  
 ประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
 ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	
	$r_{xy}$	$P$
ปัจจัยลักษณะงาน		
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.514**	.000
2. ด้านความหลากหลายของงาน	.496**	.000
3. ด้านความสำคัญของงาน	.518**	.000
4. ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	.510**	.000
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.471**	.000
6. ด้านค่าตอบแทน	.393**	.000
7. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.542**	.000
ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน		
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ	.588**	.000
2. ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้	.691**	.000
3. ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน	.693**	.000
4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.678**	.000
5. ด้านพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	.588**	.000

\* $p < .01$

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง  
 อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางลบในระดับต่ำ  
 ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวก  
 ในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Eigen Value	Conditional Index
$E_3$	.382	2.617	.014	21.976
$E_4$	.572	1.747	.010	26.179
$E_2$	.417	2.400	.008	29.228
$J_3$	.634	1.578	.008	30.359
$J_1$	.664	1.506	.005	35.640
$E_1$	.505	1.979	.005	36.809

จากตารางที่ 22 การทดสอบ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีค่าเทอร์เลอร์เรนซ์ (*Tolerance*) อยู่ในช่วง .382-.664 สูงกว่า .10 ดังนั้น จึงสรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันน้อย โดยทั่วไปเกณฑ์ที่นิยมใช้ คือ ตัวแปรใดมีค่าเทอร์เลอร์เรนซ์ต่ำกว่า .10 ถือว่าได้รับอิทธิพลจากชุดตัวแปรพยากรณ์ด้วยตัวเอง (Hair et al., 1995) ส่วนค่า *VIF* ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 ซึ่งผลการทดสอบมีค่าตั้งแต่ 1.506-2.617 ส่วนค่า Eigen Value ผลการทดสอบมีค่าตั้งแต่ .005-.014 ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนด ถ้ามีค่า  $\geq 10$  แสดงว่า เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น สรุปได้ว่า ผ่านข้อตกลงเบื้องต้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความเป็นเชิงเส้น (Linearity) ของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ด้วยการทดสอบ ANOVA ผลที่ได้แสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

	Sum of squares	df	Mean squares	F	p-value
Regression	43.451	6	7.242	111.280**	.000
Residual	21.736	334	.065		
total	65.187	340			

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับ การตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ( $E_4$ ) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ ) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าปัจจัยทั้ง 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบมีขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	เปอร์เซ็นต์การพยากรณ์
$E_3$	.693**	.481	47.94
$E_3, E_4$	.759**	.576	57.32
$E_3, E_4, E_2$	.798**	.637	63.34
$E_3, E_4, E_2, J_3$	.809**	.654	65.00
$E_3, E_4, E_2, J_3, J_1$	.814**	.662	65.71
$E_3, E_4, E_2, J_3, J_1, E_1$	.816**	.667	66.06

\*\*  $p \leq .01$



จากตารางที่ 24 พบว่า เมื่อใส่ตัวแปรความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) เพียงตัวเดียว สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 47.94 ( $R^2 = .481$ ) เมื่อใส่ตัวแปรทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) เข้าไป สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 57.32 ( $R^2 = .576$ ) เมื่อใส่ตัวแปรความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ ) เข้าไป สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.34 ( $R^2 = .637$ ) เมื่อใส่ตัวแปรความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) เข้าไป สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.00 ( $R^2 = .654$ ) เมื่อใส่ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) เข้าไป สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.71 ( $R^2 = .662$ ) และเมื่อใส่ตัวแปรความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) เข้าไป สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.06 ( $R^2 = .667$ )

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ( $b, \beta$ ) ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์รูปกะเนนดืบ ( $b$ ) และรูปกะเนนมาตรฐาน ( $\beta$ )

ตัวพยากรณ์	$b$	$S.E.b$	$\beta$	$t$	$p$
1. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ )	.118	.038	.158	3.099*	.002
2. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ )	.262	.034	.319	7.633*	.000
3. ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ )	.192	.037	.256	5.227*	.000
4. ความสำคัญของงาน ( $J_3$ )	.082	.032	.102	2.559*	.011
5. ความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ )	.099	.035	.110	2.825*	.005
6. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ )	.074	.035	.094	2.107*	.036
ค่าคงที่ (a)	.739	.148		4.998*	.000
$R = .816, R^2 = .667, S.E._{est} = .661, F = 4.440$					

\*  $p < .05$

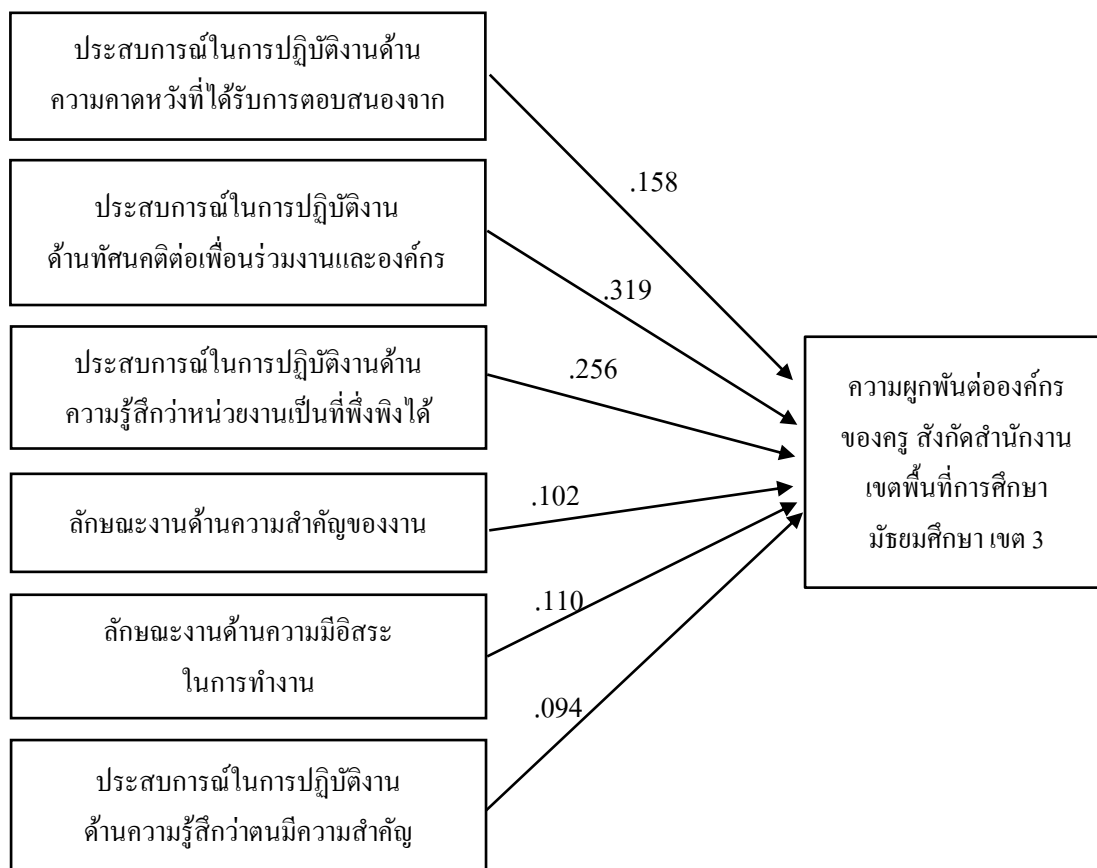
จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) ปัจจัยประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ร้อยละ 66.10 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ 0.319 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .739 + .118 (E_3) + .262 (E_4) + .192 (E_2) + .089 (J_3) + .099 (J_1) + .074 (E_1)$$

$$\hat{Z}_Y = .158 (E_3) + .319 (E_4) + .256 (E_2) + .102 (J_3) + .110 (J_1) + .094 (E_1)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าน้ำหนัก ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .158 ตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .319 ตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .256 ตัวแปรลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .102 ตัวแปรลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .110 และตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ .094 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) ได้กลุ่มตัวอย่างครูจาก โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน ขนาดกลาง 72 คน ขนาดใหญ่ 243 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของ Likert (1987 cited in Best & Kahn, 1993, p. 247) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำนวน 23 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .29-.83 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 17 ข้อ ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .37-.81 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .92 และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 15 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .49-.84 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .92 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

### สรุปผล

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า

1.1 ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับและด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานของท่านมีกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ตามลำดับ

1.1.2 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านประกอบกัน งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ และท่านมีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ เสมอ ตามลำดับ

1.1.3 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร งานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนท่านมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร ตามลำดับ

1.1.4 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผลงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลที่ท่านจะพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตรงกับความเป็นจริง หลังการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสรายว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ ตามลำดับ

1.1.5 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานของท่านมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานตามโอกาสอันควร และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ตามลำดับ

1.1.6 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถ ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ตามลำดับ

1.1.7 ปัจจัยลักษณะงาน ด้านงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างสนิทสนม ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน และเมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเอง โดยลำพัง ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ และด้านพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของหน่วยงาน กล่าวได้ว่าท่านก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และท่านเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ตามลำดับ

1.2.2 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ในกรณีที่บุคลากรลาออกหรือโยกย้าย ผู้บริหารจะรีบสอบถามถึงสาเหตุของการลาออกหรือโยกย้ายนั้น ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานคุ้มค่ากับความอุทิศตนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน และตั้งแต่ท่านปฏิบัติงานกับหน่วยงานมาท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการ ตามลำดับ

1.2.3 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ หน่วยงานสนับสนุน

ให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้ ตามลำดับ

1.2.4 ปัจจัยประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

1.2.5 ปัจจัยประสบความสำเร็จในการทำงาน ด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน การให้โอกาสพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และการกระจายและมอบหมายงานมีความเสมอภาคและเหมาะสม ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับในเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมขององค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดีท่านจะรีบชี้แจงหรือกล่าวแก้ทันที ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เลือกปฏิบัติงานกับหน่วยงาน และท่านภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือกทำงานกับหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านและของหน่วยงานไปด้วยกันได้ดี

2.2 ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง การปฏิบัติงานจนเกินเวลาที่ทางราชการกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำ และท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานที่มีผลกระทบต่อท่าน ก็อาจเป็นเหตุทำให้ท่านลาออกหรือโยกย้ายจากหน่วยงาน

2.3 ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่า ท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของหน่วยงานเสมอ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมักจะพูดคุยกับเพื่อน ๆ ว่าหน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางลบในระดับต่ำ ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในทางบวกในระดับต่ำ ปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ( $E_3$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ( $E_2$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ( $J_3$ ) ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $J_1$ ) และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ( $E_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ เท่ากับ .816 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ร้อยละ 66.10 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $E_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ 0.319 เมื่อนำค่าสถิติมาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .739 + .118 (E_3) + .262 (E_4) + .192 (E_2) + .089 (J_3) + .099 (J_1) + .074 (E_1)$$

$$\hat{Z}_Y = .158 (E_3) + .319 (E_4) + .256 (E_2) + .102 (J_3) + .110 (J_1) + .094 (E_1)$$



## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยมีการอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 บริหารงานภายใต้เป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2560) โดยมีการกำหนดกฎ ระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดูแลควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ร่วมวางแผน การดำเนินการงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีการมอบหมายงานที่ตามความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริม พัฒนากระบวนการทำงาน โดยการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีทักษะการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความถนัด สนใจอย่างอิสระ ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองถนัดอย่างอิสระ ดังที่ Knights and McCabe (2003) กล่าวว่า ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีเนื่องจากพนักงานจะสามารถจัดการกับการทำงานและควบคุมการทำงานของตนได้

Bhuiyan (2002, p. 100 อ้างถึงใน คุษฎี ใหญ่เรื่องศรี, 2557, หน้า 232) กล่าวว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานจะเพิ่มแรงจูงใจภายในในด้านการปฏิบัติงาน ทำให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ส่งผลต่อสภาพจิตใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งเมื่อครูได้รับการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ย่อมมีความตั้งใจและรับผิดชอบงานที่ทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จ และสามารถนำผลงานเผยแพร่แก่หน่วยอื่น ๆ จนได้รับคำชื่นชม อีกทั้งผลงานของครู ยังสามารถนำไปพัฒนาเพื่อให้ความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดกระบวนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในการปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี และส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังที่ Katz and Kahn (1996 อ้างถึงใน ชรินทร์ จักรภพโยธิน, 2554, หน้า 114) กล่าวไว้ว่า การประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจใน

การทำงาน และทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันดีมากขึ้น และสามารถดึงบุคลากรไว้ทำงานให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี จากเหตุผลข้างต้นทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปัจจัยลักษณะงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยูโนไค ลี (2555, หน้า 91) ได้ศึกษาปัจจัยชีวิตสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีน ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี พบว่า ลักษณะงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประสบการณ์การทำงานเป็นความรู้สึกรู้สึกของพนักงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรเป็นอย่างไร (Steer, 1977) ซึ่งการรับรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับมากนั้นส่วนสำคัญเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร ทั้งในด้านการพัฒนาครูและบุคลากร การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษา จึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความสำเร็จและบุคลากรมีความสุข จึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามกำลังและความสามารถ เน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุม กำหนด กฎเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติงาน และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร/หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดอบรมพัฒนาความรู้ในการสอนหรืองานในหน้าที่พิเศษ เพื่อให้มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหาร ในการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทาง

การศึกษา ได้ศึกษาค้นคว้า พัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในรูปแบบเอกสารหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในโรงเรียน นอกโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จยิ่งขึ้น ดังที่ สมภพ แซ่โก (2551, หน้า 36) กล่าวไว้ว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและสถานการณ์ในการทำงาน จากเหตุผลข้างต้นทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวธน์ (2556) ที่ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสพการณ์การทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี พบว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของดุขฎิใหญ่เรืองศรี (2557) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและประสพการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงฆ์ ผลการวิจัย พบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 บริหารงาน โดยเน้นความร่วมมือจากครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนงานของโรงเรียนสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ทำให้โรงเรียนชื่อเสียงในเรื่องของกิจกรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และนักเรียนมีคุณภาพที่สูงขึ้น ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน ทำให้ครูภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีและสามารถบอกกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างภาคภูมิใจว่าตนเองได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีคุณภาพที่สร้างนักเรียนให้เป็นคนดีต่อสังคม นำมาซึ่งความจงรักภักดีและผูกพันต่อโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นจนสำเร็จ สร้างการยอมรับให้เกิดกับครู ทำให้ครูเกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานสำเร็จเพราะได้รับแรงบัลดาลใจจากผู้บริหาร อีกทั้งยังได้รับคำแนะนำอย่างเป็นกันเองกับบุคลากรก่อให้เกิดความอบอุ่นและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการชี้แจงนโยบายหรือข่าวสารต่าง ๆ ให้บุคลากรได้ทราบอยู่เสมอ ทำให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรเอกชนหรือ

หน่วยงานต่าง ๆ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีจากองค์กร ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่พักอาศัย หรือความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับ การสนับสนุนจากโรงเรียนทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ดังที่ Eisenberger (1990) กล่าวว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าองค์กร ได้ให้รายได้และสิ่งตอบแทนแก่ พวกเขาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรและมีความอดุสาหะ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553, หน้า 54 อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ เข็มดวง, 2555, หน้า 67) ที่กล่าวว่า บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรที่มีต่อตนเอง จะก่อให้เกิดความรู้สึก ห่วงแหน เลื่อมใส และศรัทธาโรงเรียนยิ่งขึ้น กลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น และจากข้อมูล เชิงประจักษ์ พบว่า เมื่อมีเหตุการณ์หรือภารกิจสำคัญขององค์กร คณะผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษา และนักเรียน สามารถร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมาย ได้รับการชื่นชมจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้งผู้บริหารได้บริหารงาน ตามกลยุทธ์ ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอน และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทาง การกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและ ความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ทำให้ครู เกิดความมั่นใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ เนื่องจากได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก หลายภาคส่วน ทำให้อัตราการย้ายโรงเรียนค่อนข้างน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ช่อผกา (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ความผูกพันของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ โอทาร์มย์ (2558) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอ เกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง อายุ และระดับ การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับต่ำ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทุกตำแหน่ง ทุกวัย และทุกระดับ การศึกษา ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงาน การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย ความยุติธรรม ต้องการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคล้าย ๆ กัน อีกทั้งการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ทุกฝ่าย ทุกตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ โดยกำหนดให้แต่ละ งานหรือโครงการ จะต้องประกอบด้วยครูและบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งเพศชายและหญิง มีอายุ และประสบการณ์ต่างกัน เพราะแม้ว่าบุคลากรจะมีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ในความต่างย่อม มีประโยชน์และคุณค่าในการทำงานเช่นกัน เช่น งานบางงานผู้หญิงต่างก็ต้องใช้กำลังจากผู้ชาย ในการทำงานหนัก และการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเก่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานได้เป็น ครูพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่ หรือให้ครูใหม่เป็นผู้ช่วยครูเก่า ทำให้การรับรู้ถึงการทำงานเกิดความผูกพัน ต่องานไม่ต่างกัน อีกทั้งการที่ครูได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันโดยไม่แบ่งแยก นำมาซึ่งความสำเร็จ และความภูมิใจ ลดความลำเอียง และความคิดเชิงลบซึ่งจะส่งผลต่องาน โดยรวมของโรงเรียน จากเหตุผลข้างต้นทำให้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในระดับต่ำ เพราะไม่ว่าบุคลาระดับใด เพศ ประสบการณ์หรืออายุใดต่างก็มีความผูกพันต่อโรงเรียนเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฐพัชร มณี โรจน์ (2557) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ในงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ และจำแนกตามตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับต่ำมาก อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัลภา เหล็กผา (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬารัตน์ โอทาร์มย์ (2558) ได้ศึกษาความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนปัจจัยลักษณะงานทุกด้าน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ได้รับการดูแลจากผู้บริหารด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สร้างความพึงพอใจ ทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมจะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ นำมาซึ่งความผูกพันกับโรงเรียนในลักษณะของการปฏิบัติงาน เมื่อครูรู้สึกดีต่อโรงเรียนและผู้บริหาร ครูก็จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ดังที่ Steers and Porter (1983 อ้างถึงใน รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวธน์, 2556) ที่ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะดีของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์กรได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กรของพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Sheldon (1971) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่พนักงานมีต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย แต่ทั้งนี้ในสถานการณ์จริงการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้ทุกสิ่ง เพราะมีเงื่อนไขทั้งในด้านงบประมาณ กฎ ระเบียบจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถอนุมัติงบประมาณหรือโครงการต่าง ๆ ได้ จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของวัลภา เหล็กผา (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพงศ์ นวสกุลธนนนท์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและ

ปัจจัยด้านประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ เท่ากับ .816 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ร้อยละ 66.10 ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กรหรือโรงเรียนนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การสร้างให้ครูเกิดประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน และทำงานที่เหมาะสมกับตนเองเป็นเวลานาน ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสามารถให้มีมากขึ้น ได้โดยอาศัยประสบการณ์ของบุคคล (Christopher, 1993 อ้างถึงใน สุวรรณโกเมศ, 2554, หน้า 48) ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยใช้แนวทางการปฏิบัติงานเน้นความร่วมมือเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน สร้างความผูกพันระหว่างครูกับเพื่อนครู ครูกับโรงเรียน และครูกับงานหรือประสบการณ์ คือให้ปฏิบัติงานที่ตนถนัดสนใจ ทำให้เกิดความชำนาญและสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับตนเองและโรงเรียน ทำให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียน

Dunham, Grube and Castaneda (1994, p. 376) ได้ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน ทำให้ครูทราบเป้าหมายหรือความคาดหวังขององค์กร สร้างการรับรู้ถึงงานที่ต้องปฏิบัติ และผลสำเร็จของงานจะนำมาซึ่งความสำเร็จของโรงเรียน สร้างความภูมิใจ ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู สอดคล้องกับ Litwin and Stringer (1968, pp. 45-46) ศึกษาวิจัย พบว่าการรับรู้เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจ อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความผูกพัน

ต่อองค์การในที่สุด อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้คณะครูเกิดการร่วมมือกันปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและบุคลากร และเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารคอยให้คำปรึกษาแนวทางในการปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหา ทำให้ครูเกิดความอบอุ่น ที่องค์การหรือผู้บริหารเป็นที่พึ่งหรือที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) มีแนวคิดว่าความเต็มใจที่อุทิศตนให้กับองค์การนั้น เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นพันธะและความเหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อองค์การ โดยพยายามทุ่มเทที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การเป็นไปตามกฎเกณฑ์ขององค์การ และในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ภาระงานที่ครูรับผิดชอบ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์หรือมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนาองค์การให้ขึ้นไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ และถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนสูง และเต็มที่จะปฏิบัติงานกับโรงเรียนต่อไปโดยไม่ย้ายหรือลาออก

ดังที่ Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันเพราะมองเห็นองค์การมีคุณค่า รู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ เต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ และต้องการเป็นสมาชิกกับองค์การต่อไป ผู้บริหาร โรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและตำแหน่งอย่างเหมาะสม โดยจัดให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด เช่น จัดอบรมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรจุใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ส่งผลให้ครูเข้าใจงานและไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้น อีกทั้งผู้บริหารพิจารณาผลงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ให้รางวัลกับครูตามผลงานและกล่าวชื่นชมทั้งต่อหน้าและลับหลังทั้งในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจจึงไม่คิดย้ายงานหรือลาออก ดังที่ Mottaz (1987, p. 145) กล่าวว่า เมื่อองค์การให้รางวัลหรือเงินแก่บุคคลและบุคคลได้ตอบแทนด้วยการปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างทุ่มเท จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ปัจจัยประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ครูปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steer (1977) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพล เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรเวฐน์



(2556) ได้ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมบางกะดี พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การและสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของคุชฎี ใหญ่เรืองศรี (2557) ศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานและประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลทางบวก ต่อความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลสงฆ์ ได้ร้อยละ 30.70

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด มีอายุเท่าใด ระดับการศึกษาใด และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่าใดก็ตาม ควรให้ความสำคัญกับการร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งงานวิชาการและงานทั่วไป เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยลักษณะงาน
  - 2.1 ด้านความอิสระในการทำงาน ในการปฏิบัติงานของครูมี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้ครูขาดอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานของแต่ละคนอย่างอิสระแต่ โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของโรงเรียนเป็นที่ตั้ง
  - 2.2 ด้านความหลากหลายของงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้วิธีการหรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่หลากหลายตามความถนัดของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้คอยสนับสนุน
  - 2.3 ด้านความสำคัญของงาน ผู้บริหารควรยกย่อง เชิดชู ครูที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทั้งต่อหน้าครูเองและส่วนรวม เช่น การประชุมประจำเดือน หน้าเสาธง เป็นต้น เพื่อให้ครูเกิดความภูมิใจและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
  - 2.4 ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ ผู้บริหารควรพิจารณาผลงานของครูทุกคนอย่างทั่วถึงอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมให้ครูได้เผยแพร่ผลงานกับเพื่อนครู และผู้สนใจ

2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรผลงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับครู  
 อย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงานและความสำคัญตามงานที่ทำและตำแหน่ง

2.6 ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารควรพิจารณาค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของครู  
 อย่างเป็นธรรม ทั้งค่าตอบแทนหลัก คือเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องเป็นธรรม  
 ไม่ลำเอียง พิจารณาตามความสามารถและผลงานเชิงประจักษ์ และค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น  
 การส่งเสริมให้ครูนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต การทำอาชีพเสริม  
 ที่ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานหลัก เพื่อสร้างรายได้ให้กับตัวเองเพิ่มขึ้น เป็นต้น

2.7 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารควรให้ความสนใจการปฏิบัติงาน  
 ของครูทุกคน โดยการสอบถามปัญหาและให้ความช่วยเหลือให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี  
 ประสิทธิภาพ

### 3. ปัจจัยประสบความสำเร็จในการทำงาน

3.1 ด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดง  
 ความสามารถทั้งในหน้าที่งานหลัก และงานอื่น ๆ รวมถึงความสามารถพิเศษ ที่สอดคล้องกับ  
 การศึกษา เพื่อสร้างการยอมรับจากเพื่อนครูด้วยกัน

3.2 ด้านความรู้ดีกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ผู้บริหารควรจัดสรรและดูแลระบบ  
 สวัสดิการของครูให้มีคุณภาพ สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของครู

3.3 ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ผู้บริหารควรชี้แจงให้ครูเห็นว่า  
 ไม่ว่างงานในตำแหน่งใดล้วนมีความสำคัญจ่องโรงเรียน และจะได้รับการส่งเสริมให้เติบโต  
 ในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม

3.4 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้บริหารควรสร้างสังคมโรงเรียน  
 ให้เป็นสังคมแบบครอบครัวเดียวกัน ให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานเน้นการร่วมมือ ช่วยเหลือกันและกัน  
 ในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียน

3.5 ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ  
 ความสนใจและความถนัดของครูเป็นสำคัญ โดยจัดให้มีการกระจายงานและมอบหมายงาน  
 อย่างเสมอภาค ไม่ลำเอียง รวมถึงการจัดครูให้เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน และส่งเสริม  
 สนับสนุนให้ครูได้มีการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น  
 การอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

### 4. ความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ด้านการยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารควรชี้แจง  
 เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน ตลอดจนค่านิยมของโรงเรียนให้ครู

ทุกคนได้รับทราบโดยพร้อมเพรียงกัน ทั้งตอนเริ่มทำงาน และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

4.2 ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อครู จะต้องมีการชี้แจง ทำความเข้าใจให้ครูรับทราบ และเข้าใจความสำคัญ จำเป็น เพื่อไม่ให้ครูเกิดข้อขัดแย้งหรือข้อข้องใจในการทำงาน

4.3 ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารและครูควรร่วมมือกันปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัว และปฏิบัติงานส่วนรวม

5. การส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ควรสร้างความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครู และระหว่างครูกับเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูเกิดความรักต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ ให้ทำไม่ลาออกหรือย้ายโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความสนใจของครู เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ที่ยาวนานขึ้น สร้างความสุขในการทำงาน เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่ จนนำมาซึ่งผลสำเร็จของการทำงาน เกิดความภูมิใจ และแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเรื่องประสิทธิผลของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. ควรวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในเชิงคุณภาพ

## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร*  
*กสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.*  
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กริสรา ลิจุฎุมิ. (2544). *ปัจจัยในการลาออกของเจ้าหน้าที่บริษัท ฟุจิซี.* ปัญหาพิเศษ  
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษดา มังคะตา. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูผู้สอนใน โรงเรียน*  
*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กุลชยา เต็มชวาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า*  
*ส่วนภูมิภาค.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ  
 และเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โกศล สนิทวงศ์. (2556). *บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากร*  
*มนุษย์และองค์การเชิงกลยุทธ์.* เข้าถึงได้จาก [http://www.bloggang.com/  
 viewdiary.php?id=hrdlearning&month=01-2013&date=30&group=1&gblog=2](http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrdlearning&month=01-2013&date=30&group=1&gblog=2)
- จุฑามาส แก้วมี. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนัก*  
*บริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุฬารัตน์ โอทาร์มย์. (2558). *ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนินทร์ จักรภพโยธิน. (2554). *ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย วิทยาเขตสาขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2550). *ผู้บริหารแห่งอนาคต Executive of the future*. กรุงเทพฯ: ฐานบุ๊คส์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์.
- ณัฐพัชร มณีโรจน์. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศุภฤทัย ใหญ่เรืองศรี. (2557). *ศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงฆ์. วารสารการแพทย์. 39(3), 225-234.*
- ดิน ปรัชญพฤกษ์. (2542). *ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรักย์. (2556). *อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การตลาด โลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- นภาพัญญา โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะ*

- กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นาถยา อ่วมผึ้ง. (2544). *ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์.* การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นารี หมุ่มมาก. (2547). *ความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 9).* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจรัตน์ เดชภูววัฒน์ชัย. (2541). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี กองทิพย์ และมังกร ปุ่มกิ่ง. (2542). *หลักการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ก.วิรรจน์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พรเทพ ล้อมพรม. (2544). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมวิทยากับความผูกพัน ต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์ชยบทของประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยาประยุกต์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2547). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ฟัลพแอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. (2548). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทสหพัฒนาพิบูล*

จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ ทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา.

มณฑา เกษตรศิลป์ชัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพัน ในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเมล็ดพันธ์แห่งหนึ่งมณฑา เกษตรศิลป์ชัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุ่นไค ลี. (2555). ปัจจัยชีวสังคม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงานของครูชาวจีนที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62.

รุ่งฤทัย ทิพย์ศิริโรจนู. (2556). ศึกษาอิทธิพลในการทำนายปัจจัยคุณลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม บางกะดี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ละเอียด นาถวงษ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดา ธาราศักดิ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูใน โรงเรียน ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำพูน เอกฐิน. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วณิพันธ์ ฉัตรเนตร. (2545). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เอ เอส แอล จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณข ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วัลภา เหล็กผา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2535). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 15)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วุฒิพงษ์ เข้มด้วง. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร โดพัฒนกุล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา*. งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวะพร เกิดกฤษฐานนท์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ไดมอนด์อินบิสซิเนสเวิร์ลด์.
- สมภพ แซ่โก. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2548). *การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ภาควิชาบริหาร การศึกษาและอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และ สติวดีโอ.*
- สมหญิง คายเลิศ. (2552). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ระยอง เพียวริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.*
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูใน โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี-กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏกาญจนบุรี.*
- สาธิต รื่นเรงใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. (2548). *การปฏิรูปการเรียนรู้: ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <http://www.chalaburi.mbu.ac.th/content/0001.doc>*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2557). *ข้อมูลทั่วไป สพม 3. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary3.go.th/main/>*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2559). *แผนปฏิบัติการ 2560. นนทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2560). *แผนปฏิบัติการ 2561. นนทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช*

2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สิริพงศ์ นวสกุลชนนท์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุกานดา สุภคิตสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

สุนันท์ ฝอยหิรัญ. (2558). *การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุวรรณณี โกเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อชิพล วงษ์มหา. (2548). *ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กิง เพา เวิร์ควีดีพี จำกัด สาขาฯ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

อรประภากร รัตน์หิรัญกร. (2542). *ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของ*

- ข้าราชการเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรวรรณ อยู่คง. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเครื่องแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อริยาพร กาญจนวัฒน์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชนหลุยส์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อากม ไตรพยัคฆ์. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุษณีย์ จันทร์อำรุง. (2550). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- 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), 1-18.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organization affectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 110-140.
- Becker, S. H. (1960). Note on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan, B. (1974). Building organization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-545.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1986). *Human behavior at work: Organizational behavior*

- (7<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology, 79*(1), 370-380.
- Eisenberger, R. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51-59.
- Fjortoft, N. (1993). Factors predicting faculty commitment to the university. *The Annual Forum of the Association for Institutional Research, 33*(1), 24-36.
- Glisson, C., & Mark, D. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly, 33*(1), 61-81.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations*. New York: A Simon and Schuster.
- Hachman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Journal of Applied Psychology, 60*(1), 159-170.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Topian Communities. *American Sociological Review, 33*(4), 499-517.
- Knights, D., & McCabe, D. (2003). Governing through teamwork reconstituting subjectivity in a call centre. *Journal of Management Studies, 40*(7), 1587-1619.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 608-609.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Mariano, S. M. (1983). The relationship of decision participation with job satisfaction and organizational commitment. *Dissertation Abstracts International, 48*(4), 874-A.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminate validity of measures of organizational commitment Job involvement and job satisfaction. *Journal Applied Psychology, 76*(1), 538-551.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component-conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(1), 538-551.

- Mitchelt & Larson. (1974). *People in organization: An introduction to organizational behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Mottaz, C. J. (1987). An analysis of the relationship between work satisfactory and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*, 16(1), 145-152.
- Mowday, R. M., Poter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee organizational linkage*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. Irvine: University of California.
- Porter, L. W. (1974). Organizational and commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(10), 603-609.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment as mechanism production commitment to the organization, *Administrative Science Quarterly*, 16(1), 143-150.
- Smith, C. A. (1983). Organizational citizenship behavior: It's nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, C. (1990). The matching model: An examination of the processes underlying realistic job previews. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 60-67.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Willey and Sons.
- Whitey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 521-539.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218/ ว.1439

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

7 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุชาพร ประเสริฐชาติ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811



(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218/ ว.0499

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

7 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสุชาพร ประเสริฐชาติ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลหนึ่ง โครงการนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218/ ว.490

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

7 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวสุชาพร ประเสริฐชาติ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในความควบคุมดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน
  - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน
  - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและทุกตอนให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ข้อมูลของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบคำถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบใด ๆ กับท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการศึกษาดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามด้วยความรู้สึกและความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุชาพร ประเสริฐชาติ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ตำแหน่ง

- ( ) ข้าราชการ
- ( ) อัตรากำลัง
- ( ) อื่น ๆ.....

2. อายุ

- ( ) 23-30 ปี
- ( ) 31-40 ปี
- ( ) 41 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระยะเวลาในการทำงาน

- ( ) น้อยกว่า 5 ปี
- ( ) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ คือ

5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความอิสระในการทำงาน</b>						
1	ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง					
2	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
3	การปฏิบัติงานของท่านมีกฎระเบียบในการทำงานอย่างเคร่งครัด					
4	ท่านได้รับมอบอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
<b>ความหลากหลายของงาน</b>						
5	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านประกอบกัน					
6	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่					
7	ท่านมีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เสมอ					
<b>ความสำคัญของงาน</b>						
8	งานของท่านมีความสำคัญ ได้รับเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอก					
9	งานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนท่านมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
10	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การได้รับข้อมูลป้อนกลับ</b>						
11	หลังการประเมินผลการปฏิบัติงานท่านมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด					
12	ผลงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลที่ท่านจะพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้นต่อไป					
13	ท่านคิดว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตรงกับความเป็นจริง					
14	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ					
<b>ความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
15	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้					
16	ท่านได้รับการฝึกอบรม ศึกษาตามโอกาสอันควร					
17	การทำงานของเรามีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ					
<b>ค่าตอบแทน</b>						
18	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
19	ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ					
20	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
<b>งานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>						
21	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง					
22	ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในงานของท่าน					
23	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างสนิทสนม					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ คือ

5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ</b>						
1	การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า					
2	ความสำเร็จของหน่วยงาน กล่าวได้ว่าท่านก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย					
3	ท่านเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ					
<b>ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้</b>						
4	ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย					
5	ในกรณีที่บุคลากรลาออกหรือโยกย้าย ผู้บริหารจะรีบสอบถามถึงสาเหตุของการลาออกหรือโยกย้ายนั้น					
6	ตั้งแต่ท่านปฏิบัติงานกับหน่วยงานมาท่านได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการ					
7	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงานคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน					



ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง</b>						
8	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการ					
9	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี					
10	การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ท่านมีโอกาก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวังไว้					
<b>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>						
11	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
13	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ					
<b>พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา</b>						
14	การกระจายและมอบหมายงานมีความเสมอภาคและเหมาะสม					
15	การให้โอกาสพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
16	การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่รับผิดชอบ					
17	การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน					

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ คือ

5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือมีเหตุผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การยอมรับในเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร</b>						
1	ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านและของหน่วยงานไปด้วยกันได้ดี					
2	ท่านภาคภูมิใจอย่างมากที่เลือกทำงานกับหน่วยงาน					
3	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดีท่านจะรีบชี้แจงหรือกล่าวแก้ทันที					
4	ท่านเห็นว่านโยบายของหน่วยงานท่านเหมาะสมกับสถานการณ์					
5	ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกที่เลือกปฏิบัติงานกับหน่วยงาน					
<b>ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร</b>						
6	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
7	การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการทำงานที่มีผลกระทบต่อท่านก็อาจเป็นเหตุทำให้ท่านลาออกหรือโยกย้ายจากหน่วยงาน					
8	ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงานกับหน่วยงาน					
9	ท่านพยายามคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ					
10	การปฏิบัติงานจนเกินเวลาที่ทางราชการกำหนดเป็นสิ่งที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
11	ท่านมักจะพูดกับเพื่อน ๆ ว่าหน่วยงานของท่านเป็นสถานที่ที่น่าปฏิบัติงาน					
12	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน					
13	ท่านมีความสนใจและห่วงใยต่ออนาคตของหน่วยงานเสมอ					
14	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่า ท่านทำงานที่หน่วยงานนี้					
15	แม้มีการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานบ่อยครั้งท่านก็ยังพอใจที่จะทำงานต่อไปให้ดีที่สุด					

\*\*\*ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

**ภาคผนวก ค**

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.43	13	.46
2	.45	14	.54
3	.66	15	.56
4	.37	16	.37
5	.69	17	.50
6	.43	18	.69
7	.38	19	.80
8	.83	20	.29
9	.72	21	.39
10	.62	22	.66
11	.44	23	.46
12	.47		

หมายเหตุ: ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .91

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.53	10	.55
2	.37	11	.58
3	.53	12	.55
4	.56	13	.53
5	.63	14	.74
6	.52	15	.71
7	.67	16	.81
8	.71	17	.73
9	.67		

หมายเหตุ: ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .92

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.56	9	.75
2	.52	10	.68
3	.69	11	.65
4	.51	12	.60
5	.62	13	.71
6	.72	14	.65
7	.49	15	.64
8	.84		

หมายเหตุ: ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .92

**ภาคผนวก ง**

ขนาดโรงเรียนและจำนวนครูเรียงลำดับตามขนาดโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2560

## ขนาดโรงเรียน และจำนวนครูเรียงลำดับตามขนาดโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2560

จังหวัด	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน
		โรงเรียน	ครู
นนทบุรี	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	ใหญ่พิเศษ	195
	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	ใหญ่พิเศษ	141
	ปากเกร็ด	ใหญ่พิเศษ	150
	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	ใหญ่พิเศษ	133
	วัดเขมาภิรตาราม	ใหญ่พิเศษ	140
	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	ใหญ่พิเศษ	139
	สตรีนนทบุรี	ใหญ่พิเศษ	126
	เบญจมราชานุสรณ์	ใหญ่พิเศษ	116
	บางบัวทอง	ใหญ่	112
	ศรีบุญยานนท์	ใหญ่	89
	รัตนธิเบศร์	ใหญ่	78
	ไทรน้อย	ใหญ่	71
	ราชวินิต นนทบุรี	กลาง	42
	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	กลาง	53
	โพธิ์นิมิตวิทยาคม	กลาง	58
	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	กลาง	42
	นนทบุรีพิทยาคม	กลาง	37
	ราษฎร์นิยม	เล็ก	25
		<b>รวม จ.นนทบุรี</b>	
พระนครศรีอยุธยา	อยุธยาวิทยาลัย	ใหญ่พิเศษ	184
	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	ใหญ่พิเศษ	127
	เสนา “เสนาประสิทธิ์”	ใหญ่	98
	อยุธยาอนุสรณ์	ใหญ่	101
	บางปะอิน “ราชานุเคราะห์ ๑”	ใหญ่	86
	ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	ใหญ่	75



จังหวัด	โรงเรียน	ขนาด	จำนวน
		โรงเรียน	ครู
พระนครศรีอยุธยา	ภาชี “สุนทรวิธานุกูล”	ใหญ่	77
	บางปะหัน	กลาง	47
	อุทัย	กลาง	38
	ลาดบัวหลวงไฟโรจน์วิทยา	กลาง	36
	นครหลวง "อุดมรัชต์วิทยา"	กลาง	30
	บางปะอิน	กลาง	28
	วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	กลาง	37
	วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	กลาง	27
	บางไทรวิทยา	กลาง	26
	ผักไห่ “สุทธาประมุข”	กลาง	29
	บางซ้ายวิทยา	เล็ก	31
	ท่าช้างวิทยาคม	เล็ก	24
	บ้านแพรกประชาสรรค์	เล็ก	18
	บางบาล	เล็ก	17
	อุดมศิลป์วิทยา	เล็ก	17
	วัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุอนุสรณ์)	เล็ก	14
	สาคลีวิทยา	เล็ก	17
	ลาดชะโดสามัคคี	เล็ก	12
	ท่าหลวงวิธานุกูล	เล็ก	13
	ปากกรานพิทยา	เล็ก	13
	มหาราช "ประชานิมิต"	เล็ก	13
	หนองน้ำส้มวิทยาคม	เล็ก	12
	ลาดงาประชาบำรุง	เล็ก	12
	<b>รวม จ.พระนครศรีอยุธยา</b>		<b>1,259</b>
	<b>รวม สพม.3</b>		<b>3,006</b>